

# Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

## Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	odab Westerschool
Adres	Groen van Prinstererlaan 24
Postcode en plaats	9648 AJ Wildervank
E-mailadres school	<a href="mailto:info.daltonwesterschool@opron.nl">info.daltonwesterschool@opron.nl</a>
Telefoonnummer school/kindcentrum	0598 – 416 132
Bestuurder(s)	Mewr. P.A. (Paulien) Hietbrink – vanaf 13 maart 2023
Leidinggevende school	Han-Rogier de Vrij
Daltoncoördinator(en)	Emely Anneveldt
Aantal groepen	13 basisgroepen, 3 units
Aantal kinderen	254
Aantal leraren	15 leerkrachten 1 IB-er, 1 directeur en 3 onderwijsassistenten
In bezit van daltoncertificaat	Allen
Bezig met daltoncursus	0
Nevenvestigingen	n.v.t.
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement (voldoende)
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	17-04-2023
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	
1e licentiaaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

# 1. Zelfreflectie

## 1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

---

### School

Aanbeveling 1:

Neem de tijd om gezamenlijk (team, ouders en leerlingen) de visie en missie van jullie onderwijs t.a.v. Dalton te beschrijven.

Aanbeveling 2:

Vanuit deze visie leerlijnen ontwikkelen voor alle kernwaarden, zodat doelen voor alle leerkrachten, leerlingen en ouders duidelijk zijn.

Aanbeveling 3:

Maak van aanbeveling 1 en 2 een compact Daltonboek.

---

### School

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

#### **Aanbeveling 1**

##### Opbrengst:

Voorafgaand aan de visitatie van 31-03-2016 hebben we als team een scholing gevolgd van Annemarie Wenke. In drie scholingsbijeenkomsten is gesproken over de dalton spirit op de Westerschool: Waarom zijn we een daltonschool, wat vraagt dat van leerlingen, leerkrachten en ouders en wat zien we vervolgens terug in gedrag en in handelen van kinderen en leerkrachten? Tijdens zogeheten interactieve ouderavonden zijn ouders meegenomen in dit proces. Praktische uitwerkingen waren vervolgens daltonprojecten (proeftuintjes) in de verschillende bouwen. Het werken met een maatjesboom, speelwerklokaal met keuzemogelijkheden, het talentenbord en het leerplan zijn hier voorbeelden van. De scholing en met name de gesprekken en proeftuintjes hebben bijgedragen aan een hernieuwde frisse daltonwind door de school.

In 2018 is de huidige daltoncoördinator gestart als daltoncoördinator, waarbij ze tegelijkertijd de daltonopleiding heeft gevolgd en met succes afgerond. Als onderdeel van de opleiding is in samenwerking met het daltonactieteam de visie/missie besproken, herijkt en uiteindelijk samen met het gehele team vastgesteld. Deze visie/missie is opgenomen in de schoolgids en in het daltonboek en vormt het uitgangspunt voor ons handelen.

In 2022 is samen met het daltonactieteam de visie scherper weggezet. Ook wordt de visie/missie besproken met de leerlingen tijdens de leerlingenraad.

##### Kansen:

In een wereld, waarin veranderingen elkaar in snel tempo opvolgen, is het van belang om de visie/missie blijvend te bespreken en indien nodig te herijken. In het voorjaar 2021 is een

bespreeknotitie over de toekomst van ons onderwijs opgesteld. Uitgangspunt van deze notitie was kijken naar de toekomst, waarbij Odab Westerschool een academische basisschool voor daltononderwijs is in een tijd waarin we kampen met lerarentekorten. Naar aanleiding van deze notitie is het team in gesprek gegaan over een vorm van anders organiseren (zie *bijlage 1: Bespreeknotitie Organisatie van het onderwijs op Odab Westerschool*). Het anders organiseren biedt mogelijkheden om de 5 kernwaarden van dalton te versterken en uit te diepen, maar ook om de school als professionele leergemeenschap te laten functioneren. De bespreeknotitie heeft vervolgens geleid tot het starten van een pilot unitonderwijs in groep 5-6 (zie *bijlage 2: Toekomstperspectief Odab Westerschool*). Hierbij zaten 4 groepen in de ochtend in een enkele basisgroep, waarbij met name de basisvakken rekenen, taal en spelling werden gegeven. In de middag werden 3 units geformeerd en stonden vakgebieden als creatief, wereldoriëntatie en gymnastiek op het programma.

Aan het eind van het schooljaar is de pilot geëvalueerd; deze evaluatie heeft geleid tot het werken in de volgende units in schooljaar 2022-2023:

Unit 1 (Onderwaterwereld): groepen 1 t/m 3

Unit 2 (Savanne): groepen 4 en 5

Unit 3 (Jungle): groepen 6 t/m 8

Dit schooljaar wordt gebruikt om zowel organisatorisch als onderwijskundig (op leerkracht- en leerlingniveau) inhoud te geven aan het unitonderwijs, waarbij de visie en missie en de huidige organisatie op elkaar afgestemd dienen te worden. Om good practice te krijgen is een vijftal scholen bezocht, dat hun onderwijs op een andere wijze heeft georganiseerd. In januari '23 en juni '23 wordt het unitonderwijs (tussentijds) geëvalueerd.

## **Aanbeveling 2**

### Opbrengst:

Vanuit de bij aanbeveling 1 ontwikkelde visie hebben we inhoud gegeven aan de 5 kernwaarden. Hierbij zijn de volgende stappen genomen:

2017- Er zijn doorgaande leerlijnen wat betreft de kernwaarden opgesteld door de dalton-coördinator i.s.m. met het daltonactieteam (zie daltonboek).

2018- In de bouwvergaderingen zijn deze doorgaande lijnen besproken en uiteindelijk in een teamvergadering vastgesteld en geborgd.

2019- Om ervoor te zorgen dat de kernwaarden voor alle leerlingen duidelijk en zichtbaar waren hebben we dit schooljaar onze eigen 'kernwaarden' posters gemaakt, waarbij ook onze leerlingen gefotografeerd zijn. In elke klas hangen deze posters en deze worden gebruikt in gesprekken met kinderen.

Ook is in dit jaar het strategisch beleidsplan van Scholengroep OPRON opgesteld. Elk team van alle onder deze scholengroep vallende scholen heeft input gegeven voor dit beleidsplan, ook als het gaat om kernwaarden. Als team hebben we na overleg vastgesteld dat voor ons de 3 'oude' daltonkernwaarden vrijheid en verantwoordelijkheid, samenwerken en zelfstandigheid ook voor onze scholengroep de belangrijkste waarden zouden moeten zijn. In de definitieve versie van het strategisch beleidsplan zijn de waarden verantwoordelijkheid en vertrouwen als kernwaarden opgenomen (zie *bijlage 3: Praatplaat Scholengroep OPRON*).

### Kansen:

2023- In januari worden de leerlijnen bij Dalton Intern opnieuw besproken en geborgd, aangezien er nu in units wordt gewerkt en ons daltonboek een ontwikkeldocument betreft. Het werken in units biedt zoals beschreven in *Aanbeveling 1 - Kansen* de mogelijkheid om

de daltonkernwaarden te verstevigen en te verdiepen. Omdat groepen anders gegroepeerd worden, gaan we bespreken wat we in welke unit willen aanleren.

### **Aanbeveling 3**

#### Opbrengst:

Parallel aan het proces dat zich afspeelt binnen de eerste 2 aanbevelingen wordt het daltonboek meegenomen. Het daltonboek is zodoende een groeidocument, waarin visie, uitvoering en borging van het proces samenkomen. Het daltonboek zal met name de why vertellen.

#### Kansen:

Het anders organiseren van het onderwijs maakt dat ook het daltonboek aanpassingen zal ondergaan; beide processen zijn wat dat betreft in een blijvende ontwikkelingsfase. Om afspraken scherp te houden is het daltonboek als groeidocument belangrijk.

---

## Visitatieteam

Wat zien we terug?

We hebben gezien dat de aanbevelingen van de vorige visitatie de afgelopen jaren zijn opgepakt en uitgewerkt. Ook is er sprake van een nieuwe ontwikkeling die impact heeft op de verdere uitvoering en vormgeving van deze aanbevelingen.

Het team van odab de Westerschool heeft in 2021 de keuze gemaakt om aan de slag te gaan met unitonderwijs. We hebben met de directeur en daltoncoördinator gesproken over wat unitonderwijs inhoudt voor hun daltononderwijs. Daar waar unitonderwijs de organisatie betreft, is het daltononderwijs gericht op de ontwikkeling van de kinderen (onderwijskundig).

Het unitonderwijs staat nog in de kinderschoenen. Uitdagingen m.b.t. tijdsmanagement, inzet van (nieuwe) methoden en samenwerken binnen units moeten nog verder uitgekristalliseerd worden. Het vraagt om een consequente aanpak, structurele monitoring en bijsturen/finetunen op team- en unitniveau waar nodig.

We bemerken dat de inzet van units binnen het daltononderwijs om een herijking van de daltonmindset vraagt van het team. Welke (dalton)vaardigheden wil je bij leerlingen ontwikkelen en kan/mag je verwachten binnen de verschillende units? Hoe stimuleer je het eigenaarschap van de leerlingen waarbij de ruimte en het proces om deze vaardigheden je eigen te kunnen maken, centraal behoren te staan? Welke definitie en betekenis krijgt de taak bij het werken in units? En de hamvraag is: welk leerkrachtgedrag is hier onlosmakelijk aan verbonden?

De huidige situatie op odab de Westerschool betreft ook de inzet van nieuwe methodes en begeleidingstrajecten voor o.a. het jonge kind, lezen en rekenen. In de praktijk zien we dat er hard wordt gewerkt om aan ieders adviezen en aanbevelingen te voldoen. Wij adviseren om hier kritisch met elkaar naar te kijken en (wellicht samen met de experts) een prioritering te gaan maken.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De indicatoren op kind-, pedagogisch medewerker/leraar- en school/kindcentrumniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken kunnen hiertoe een hulpmiddel zijn, zie hiervoor de bijlagen op [www.dalton.nl](http://www.dalton.nl) onder de kop 'visitatie en licentie'.

**Notitie Westerschool:** *We beschrijven de 5 kernwaarden op leerkracht- en op schoolniveau. Daarbij maken we onderscheid tussen ontwikkelproces (waar zijn we sinds de laatste visitatie mee bezig geweest en waar staan we nu) en ontwikkelpunten (waar willen we de komende periode mee aan de slag). Daarnaast zal ook de visitatie aanbevelingen opleveren, die we zullen opnemen in het actieplan dalton. Tijdens Dalton Intern 3 (juni 2023) wordt dit besproken.*

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

---

### School leerkrachtniveau

#### **Ontwikkelproces:**

Op schoolniveau streven we naar een professionele cultuur, waarbij medewerkers verantwoordelijkheid krijgen en nemen als het gaat om de ontwikkeling van (het onderwijs op) de school en de vrijheid hebben binnen kaders keuzes te maken. We werken op school met actieteams, waarin leerkrachten zitting hebben. Elk actieteam werkt aan een actieplan, dat een uitvloeisel is van het schoolplan en het schooljaarplan. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan en zorgen dat de overige teamleden hierin worden meegenomen. Actieteams (leerkrachten) en het MT zijn daardoor samen verantwoordelijk voor de invulling van de verschillende overleggen.

We kijken daarbij kritisch naar het huidige vergaderschema, mede door de invoering van unitonderwijs. Is de huidige overlegcultuur nog de juiste, moet elke leerkracht bij elk overleg aanwezig zijn. Het unitonderwijs zorgt automatisch voor veel inhoudelijk overleg en als school willen we onze tijd effectief invullen: goed kunnen voorbereiden van onze lessen en met elkaar inhoudelijk in gesprek gaan over het onderwijs (vakinhoudelijk, leerlingen etc). De basis voor een dergelijke werkwijze is vertrouwen krijgen en vertrouwen geven.

#### **Ontwikkelpunten:**

- De huidige samenstelling van unit 2 maakt het voor deze unit lastig om overlegmomenten te vinden dat elke leerkracht aanwezig kan zijn. Bij het formatieplaatje voor 23-24 zal hier rekening mee worden gehouden.

---

## School leerlingniveau

### Ontwikkelproces:

Het vertrouwen krijgen en geven trekken we tevens door naar onze leerlingen. Onze omgang met leerlingen berust in de basis op vertrouwen en vanuit dit vertrouwen geven we leerlingen vrijheid en verantwoordelijkheid. Door unitonderwijs hebben de kinderen niet in alle situaties een eigen werkplek en hebben de keuze om een werkplek te kiezen. Gekoppeld hieraan is de keuze met welk maatje wordt gewerkt. Onze leerlingen zijn mede verantwoordelijk voor (activiteiten in en om) het gebouw en hebben taken zoals ophalen oud papier, rondbrengen melk en netjes houden bibliotheek. Ook in de groepen hebben de kinderen hierin een verantwoordelijkheid. Zo halen ze zelf devices, halen en scannen hun eigen boek, starten filmpjes tijdens de pauze op het digiboord en halen doekjes/ wc papier enz. Op het moment dat conciërge en het MT afwezig is nemen ze de telefoon op en handelen dit af.

Onze leerlingenraad bestaat al jaren. Ongeveer 1 keer in de maand komen er vanuit elke bovenbouwgroep (gr 5 t/m 8) leerlingen bijeen om te vergaderen over onderwerpen waar leerlingen een stem in hebben (een groene school, Kinderboekenweek, schoolplein enz.) Dit gebeurt gedeeltelijk onder en gedeeltelijk na schooltijd. De reglementen en de ontwikkelingen zijn te vinden in de bijlagen van het daltonboek.

### Ontwikkelpunten:

- We zijn 2 jaar geleden gestart met een pilot om te scrummen. Dit hebben we niet doorgezet en dit wil de daltoncoördinator graag weer opstarten, omdat het bijdraagt aan de vrijheid van leerlingen.
- We merken dat er gedurende de week minder ruimte is voor kinderen om in vrijheid werk te plannen (vrijheid). Ook het aantal taakmomenten is minder (zelfstandigheid). Dit is het gevolg van inzet nieuwe taal- en rekenmethode, cito-scores die lager zijn dan gewenst, grotere instructiegroepen en lessen verzorgen volgens het ADIM-model. We willen nadenken hoe we hier dusdanig keuzes in kunnen maken dat deze ruimte weer wordt vergroot. Unit 3 heeft taakwerktijd inmiddels opgenomen in het middagprogramma.

---

## Reactie visitatieteam

Op de Westerschool heerst een goed pedagogisch klimaat. De leerlingen hebben alle vertrouwen in hun leerkracht en spreken dit ook veelvuldig uit. De leerlingen bewegen zich vrij door de school en weten wat er van hun wordt verwacht. Zowel op het schoolplein als op de 'WOP' wordt er gezellig met elkaar gespeeld. De leerkrachten werken goed samen in de units en stralen vertrouwen uit naar de leerlingen. De ouders zijn erg tevreden en spreken ook hun vertrouwen uit richting de school.

Bij de inloop van Unit 1 (groep 1,2,3) kijkt niemand vreemd naar ons, de leerlingen vragen of ik kan helpen en geven antwoord op mijn vragen. Een enkele leerling vraagt wat wie we zijn. De leerlingen weten wat ze bij binnenkomst moeten doen (kiezen op het digibord). Dat ze kunnen kiezen uit drie verschillende klaslokalen, vinden de meeste leerlingen erg leuk, een enkele leerling vindt zijn eigen leslokaal toch het fijnst.

Unit 2 (groep 4,5), ook hier zijn de leerlingen weer erg open. Ze vertellen over hun werk en leggen gewillig hun Daltonmapje uit. De leerlingen zitten op de gang te werken en kijken hun eigen werk na. De ochtend is in de basisgroepen. Ze hebben klassikaal uitleg van rekenen, taal en spelling.

Unit 3 (groep 6/7). De groepen werken 's ochtends in hun basisgroepen en hebben ook hier dan de klassikale instructie van rekenen, taal en spelling. De taken zijn gelijk aan die van unit 2. Waar de leerlingen in unit 2 nog aan hun tafel nakeken, staat hier een nakijktafel.

De inrichting van de lokalen zijn nagenoeg hetzelfde. Het planbord wordt in alle klassen op dezelfde manier gebruikt. Vanaf unit 1 kunnen de leerlingen de materialen in de klas zelfstandig pakken. Ook buiten de klas weten ze alles te vinden (devices, doekjes voor in het toilet enz.)

Het zou fijn zijn als bovengenoemd vertrouwen zich ook meer zou laten zien in de taak/Daltonmap van de leerlingen. Zie hiervoor ook de aanbeveling bij de kernwaarde reflectie.

Groep 8 is nog niet meegenomen in de units. Dit zal vanaf komend schooljaar wel gaan plaatsvinden. Ons advies is om het unitonderwijs door te trekken naar de gehele dag. Vooral in de ochtenden, waarin de basisvakken centraal staan, kan met de inrichting van units sterker ingezet worden op differentiatie in instructies en werken a.d.h.v. doelen. Op dit moment zorgen de 'nieuwe' methodes en basisgroepen juist voor het tegenovergestelde. We vernemen sterk leerkracht gestuurde lessen. De taak verliest hiermee ook zijn kracht en waarde voor de leerling.

Wij zien in de basis voldoende kernmerken in het leerlinggedrag voor de kernwaarde vrijheid. Echter, door de huidige organisatie is er sprake van afbreuk aan de mate van gebondenheid en in het bieden van vertrouwen. Daardoor bemerken wij, en met name de leerlingen, weinig eigenaarschap m.b.t. de eigen leerontwikkeling. Er wordt voornamelijk voor 'de juf' gewerkt en de inhoud wordt ook voornamelijk door de juf bepaald. Het is dan ook van essentieel belang om met elkaar de betekenis van de taak, en dan expliciet binnen het unitonderwijs, te definiëren. En 'met elkaar' betekent als team samen met de leerlingen de taak vormgeven waarbij het leren vanuit het 'waarom' centraal behoort te staan. Dit betekent voor de leerkrachten dat er meer losgelaten moet worden. Methodes zijn middelen en geen doel op zich. Geef de leerlingen de ruimte om zelf te ontdekken welke leerstijlen het beste bij ze passen om leerdoelen eigen te maken. In units werken biedt ook de mogelijkheid voor leerlingen om nog meer van en met elkaar te leren. Zie hiervoor ook aanbeveling 2 (uitgewerkt bij de kernwaarde Zelfstandigheid).

Het daltononderwijs wordt op dit moment wat overschaduwd door de zoektocht naar het functioneel inzetten van units. De focus op dalton lijkt daardoor nu minder aanwezig te zijn. De organisatie rondom de units en het werken met basisgroepen neemt op dit moment sterk de overhand. Om de inhoud weer meer ruimte te geven is het van belang om de essentie van jullie daltononderwijs weer naar voren te halen. Veranderingen in de organisatie van het onderwijs, en tegelijkertijd ontwikkelingen op meerdere (vak) gebieden, zorgen voor ruis en onrust.

Zorg er met elkaar voor dat er weer focus komt op jullie daltononderwijs. Waarbij het uitgangspunt behoort te zijn dat leerlingen leren om mee te praten en mee te beslissen over het eigen leren. En ook vooral hoe dit het beste voor én met hen vormgegeven kan worden. En wat willen jullie met de kinderen bereiken door de inzet van units? Wat vraagt dit van de leerkracht(vaardigheden)?

Onze eerste aanbeveling is gericht op focus op dalton:

Zorg voor focus op dalton, waarbij unitonderwijs als organisatiemodel dient. Herijk jullie daltonvisie waarbij het waarom, hoe en wat van jullie daltononderwijs inzichtelijk wordt. Werk dit uit per kernwaarde.



## 1.2 Zelfstandigheid

---

### School leerkrachtniveau

**Ontwikkelp proces:**

Voor aanvang van het schooljaar wordt het jaarrooster opgesteld, besproken en vastgesteld. Hierbij stonden de data vooraf vast. Leerkrachten hebben hier inmiddels keuze in. Het gaat hierbij onder meer om start- en vervolggesprekken met de directie, groepsbesprekingen met de IB-er en de actieteamvergaderingen. Via One-Note kunnen leerkrachten dit kenbaar maken.

Op unit-niveau worden veel zaken door de unit zelfstandig geregeld, bijvoorbeeld keuze voor schoolreizen en uitstapjes

Op deze manier zijn leerkrachten nauw betrokken bij en verantwoordelijk voor de ontwikkelingen die zich voordoen binnen de school.

In januari ontvangen leerkrachten een inventarisatielijst, waarop ze verschillende zaken kunnen aangeven. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om voorkeur groep/unit, inhoud scholing en inzetten werkdruggelden. Ook kunnen ze aangeven welke taken zij willen vervullen, zodat ze taken kunnen uitvoeren die passen bij hun interesse dan wel expertise. Datzelfde geldt voor zitting nemen in een actieteam.

**Ontwikkelpunten:**

- Leerkrachten hebben de ruimte en gelegenheid zelfstandig keuzes te maken, proeftuintjes te starten en te experimenteren. Hier hoort ook ontwikkeling en scholing bij. Zo hebben ze onder meer de mogelijkheid om E-learningcursussen te volgen bij de OPRON-academie. Als academische basisschool zijnde vinden we een onderzoekende houding bij leerkrachten (en leerlingen) belangrijk. We merken echter dat het jaarrooster dusdanig is ingevuld dat voor gesprekken, onderzoeken en scholing minder tijd is dan gewenst. Voor komend schooljaar willen we het aantal verplichte overleggen verminderen en leerkrachten de vrijheid geven om meer zelfstandig hun tijd (ook op unit-niveau) in te delen.

---

### School leerlingniveau

**Ontwikkelp proces:**

We vinden het belangrijk dat leerkrachten zo veel mogelijk momenten en situaties creëert, dat de zelfstandigheid van kinderen bevordert. Hieronder valt onder meer het zelf oplossen van problemen dan wel conflictsituaties, laten denken in oplossingen, zelfstandig aan hun taakbrief laten werken (plannen – maken – nakijken – aftekenen).

We zien leerlingen die nadenken over hun planning door bijvoorbeeld inzetten stiltetijd. Over het inzetten van stiltetijd hebben we in 2012 afspraken gemaakt. We hebben afgesproken dat we het belangrijk vinden dat leerlingen gedurende de dag alleen werken aan een taak om de concentratie en de zelfstandigheid te bevorderen.

De leerlingen hebben tijdens taakwerk de vrijheid om een andere werkplek te kiezen. Denk aan de gang, tussenlokalen, vide, of een tafel van een medeleerling. In overleg met de

groepen in de unit wordt bepaald waar en hoeveel leerlingen er op de plekken in de gang kunnen werken. Alle leerlingen die zich buiten de klas bevinden werken volgens de afspraken. In unit 1 wordt er 2 keer per week groepsdoorbroken gewerkt tijdens de inloop. In unit 3 werken de leerlingen elke middag minstens 3 kwartier in diverse lokalen aan hun taakwerk. In het verleden hebben we gewerkt met een gangpas; hiermee konden we het aantal kinderen dat op de verschillende werkplekken aan het werk kon reguleren. Ook konden we er in bepaalde situaties door het intrekken van een gangpas voor zorgen dat kinderen gedurende een bepaalde tijd niet op een werkplek buiten de klas aan het werk konden. Inmiddels is de gangpas niet meer nodig.

Na de leerkracht instructie zijn de leerlingen bezig met hun taakwerk. Hierin kiezen ze soms aan welk vak ze willen werken. Ze weten welke tijdsplanning er is. Ze kiezen met wie ze willen werken en waar ze willen werken (binnen de afspraken in verschillende units, zie doorgaande lijn). Kinderen kunnen er soms voor kiezen om niet aan de instructie mee te doen.

De taakwerktijd varieert in tijdsduur en wordt opgebouwd naarmate de leerlingen ouder worden. Een gedeelte van de taakwerktijd bestaat uit stiltetijd. (groep 3, 4 en 5 ongeveer 10 minuten. Groep 6 1/3 deel van de taakwerktijd en groep 7 en 8 een 1/2 deel van de taakwerktijd. In deze tijd is de leerling zelfstandig aan het werk.

Op de taakbrief was ruimte voor kinderen om eigen doelen te noteren. In het kader van eigenaarschap konden kinderen aan de slag met zelfgekozen doelen; die hoefden niet gekoppeld te zijn aan de doelen waar op school aan wordt gewerkt. Door met name gebrek aan tijd en minder taakwerkmomenten zijn deze doelen niet meer op de taakbrief aanwezig.

Boeken halen in de bibliotheek. De leerlingen mogen in groep 5 t/m 8 zelfstandig een boek ruilen en scannen in de bibliotheek. In groep 4 bepaalt de leerkracht wie deze vrijheid aankan. Groep 3 zorgt ervoor dat de leerlingen bepaalde momenten in het jaar de bibliotheek bezoeken om de doorgaande lijn naar de bibliotheek gaan te behouden. Van 13.00 tot 13.45 uur zijn er volwassenen aanwezig in de bibliotheek.

De klaslokalen zijn dusdanig ingericht, dat leerlingen goed zelfstandig kunnen werken: materialen en dergelijke zijn goed toegankelijk, het takenbord geeft ze een overzicht van de (inhoud) van de week en stappenplannen helpt hen op een juiste wijze hun werk te kunnen maken. Daarnaast hangen in de lokalen doelenposters.

Vanaf het moment dat leerlingen op onze school komen begeven ze zich zelfstandig naar school (afscheid nemen op de brug) en door school. Vanaf groep 1 worden leerlingen hierin gestimuleerd door bijvoorbeeld even een boodschapje te doen bij een andere groep. De leerlingen weten hoe ze zich door school moeten begeven.

### **Ontwikkelpunten:**

- De gangposters met afspraken moeten weer worden opgehangen in de school zodat ze duidelijk zichtbaar zijn. De leerlingen moeten van groep 1 t/m 8 op de gangen en in diverse klassen kunnen werken. Deze doorgaande lijn herstellen.
- Er wordt door meerdere leerkrachten aangegeven dat de leerlingen onrustig zijn in luister- en werkhouding. We moeten met elkaar in gesprek over wat we van kinderen verwachten en wat past bij de normen van deze tijd.

- Bibliotheek: De leerlingen moeten een stap verder worden begeleid en we moeten ervoor zorgen dat ze ook de boeken netjes en op de goede plek leren terugzetten.
- We willen het zelfstandig werken aan zelfgekozen doelen weer bespreken met het team om te bepalen hoe we hier weer vorm en inhoud aan kunnen geven.

---

## Reactie visitatieteam

Er zijn veel verschillende vormen van zelfstandigheid te zien op de Westerschool. De verschillende taken als bibliotheek, groep- en groepoverstijgend taken en ook de film, zijn mooie voorbeelden van activiteiten die de zelfstandigheid van de leerlingen stimuleren. Ook zijn de lokalen zo ingericht dat veel vanzelfsprekend is voor de leerlingen en zij zich zelfstandig kunnen bewegen en werken in de groepen en op de gangen.

Elke groep heeft in de middag taaktijd, waarin de leerlingen zelf aan hun taken/doelen kunnen werken. Deze tijd wordt gaandeweg steeds verder uitgebreid.

De leerlingenraad is ook een mooi voorbeeld van zelfstandigheid. Zo hebben zij zelf e-mails geschreven en telefonisch contact gezocht met de gemeente over de inzameling van plastic. Dit heeft geresulteerd in dat er nu per klas 2 vuilnisbakken staan.

Er is sprake van ruimte en vrijheid in het team om als unit zelfstandig te kunnen functioneren, waarbij het wel van belang is dat je de doorgaande lijnen in ogenschouw blijft houden. Dit betekent dat iedereen zich moet houden aan de (dalton) afspraken. In de praktijk is dus gebleken dat dit onvoldoende gebeurt en hierdoor ontstaat er ruis.

Zoals de school beschrijft en wij in de praktijk hebben kunnen ervaren, is het fundament aanwezig om vaardigheden voor zelfstandigheid te kunnen ontwikkelen als leerling. We hebben gezien dat de leerlingen zelfstandig kunnen zijn en dit ook graag willen. De inhoud en vorm van de taak kan betekenisvoller. Nu zijn het voornamelijk taken die aansluiten bij een instructie en niet altijd een duidelijke waarde of betekenis hebben voor een leerling. Om zelfstandigheid te bevorderen en leerlingen meer eigenaar te laten zijn van hun (leerontwikkeling) is het goed om als team met elkaar te bekijken en te bespreken welke leerlingvaardigheden hierbij van belang zijn. En hoe geef je hier vorm aan binnen de units (differentiatie)?

De onrust bij leerlingen, die door leerkrachten wordt aangegeven, heeft naar onze mening te maken met het leerkracht gestuurde karakter van het lesgeven en het niet structureel inzetten van de daltonafspraken door de school heen. Hier is op teamniveau een slag te maken.

Onze tweede aanbeveling is gericht op de taak:

Definieer de taak en geef deze een centrale plek binnen jullie daltononderwijs, waarbij jullie het werken in units als organisatie hanteren. 'Betekenisvol en differentiatie' zijn hierbij kernwoorden voor de leerlingen om te komen tot meer verantwoordelijkheid en eigenaarschap van de eigen leerontwikkeling. Welke leerling- en leerkrachtvaardigheden zijn hierbij van belang? Beschrijf dit per unit, groep(en) of leeftijdsniveau. .

## 1.3 Samenwerking

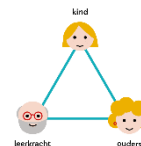
### School leerkrachtniveau

#### Ontwikkelproces:

In de basis vinden we een plezierig en veilig klimaat het uitgangspunt waarbinnen we werken en leren. Dat geldt zowel voor leerlingen als voor leerkrachten, ouders en overige betrokkenen. Hierbij is goed samenwerken op alle fronten en alle lagen een voorwaarde.

We gaan op schoolniveau uit van de driehoek kind – leerkracht/school en ouders.

Op verschillende vlakken maken we deel uit van samenwerkingsvormen (verschillende vormen binnen Scholengroep OPRON, samenwerking met Kids First, LEA Veendam, VO, AOS Dalton Regio Groningen, enzovoort).



Binnen odab Westerschool vindt er veel samenwerking plaats. We werken aan een professionele leergemeenschap, waarbij leerkrachten onder meer zitting hebben in actieteams, waarbij ze samen actieplannen opstellen en uitvoeren. Binnen een actieteam is een coördinator aangesteld. Parallelgroepen stellen wekelijks samen de taakbrieven samen. De nieuwe unit-structuur nodigt en daagt uit tot samenwerking: er vindt regelmatig overleg plaats waarbij onder meer wordt gesproken over aanbod activiteiten en verschillende vakgebieden en aanpak leerling- dan wel groepsgedrag. Buiten de overleggen stappen leerkrachten regelmatig elkaars klas binnen om hulp te vragen of te geven. Dit leidt tevens tot een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Leerlingen die op welke wijze ook speciale hulp vragen worden ook besproken met elkaar, om samen te komen tot oplossingen en aanpakken. Door het prettige klimaat dat heerst op school wordt feedback op respectvolle wijze gegeven en ontvangen.

De dag start en eindigt met gezamenlijk een kop koffie dan wel thee, waarbij leerkrachten wel de vrijheid hebben zelf de keuze te maken hierbij al dan niet aan te sluiten.

Jaarlijks worden er teamuitjes en etentjes georganiseerd die zorgen voor verbondenheid tussen collega's. Ook werken we al jaren samen in bouwvergaderingen en actieteams.

Dit schooljaar zijn de unitvergaderingen gestart. Het streven is om wekelijks te overleggen. Elke unit heeft een unit- coördinator die indien nodig overlegt met het MT.

Als team zijn wij ook op het gebied van samenwerken een voorbeeld voor onze leerlingen.

#### Ontwikkelpunt:

- Gezamenlijke verantwoordelijkheid voelen en nemen over de groep leerlingen in je unit.
- Samen zorgen voor een goede manier om de leerlingen te volgen. Het werken in units heeft gevolgen voor de zorgstructuur. Een groepsbespreking kan bijvoorbeeld aangevuld worden met een unitgesprek.
- Leerkrachten hebben de mogelijkheid tot collegiale consultatie. Ondanks dat leerkrachten elkaar goed weten te vinden, wordt hier in de praktijk minder gebruik

van gemaakt. Dit zou structureler ingezet moeten worden, zodat er bij het verhaal ook beeld ontstaat.

## School leerlingniveau

### Ontwikkelproces:

In principe zitten kinderen in tafelgroepen, wat het samenwerken bevordert (bijvoorbeeld bij het uitvoeren van coöperatieve werkvormen). In bepaalde situaties kan een leerkracht er voor kiezen om leerlingen tijdelijk op een andere wijze te plaatsen in een groep (bijvoorbeeld in 2-tallen)

Wat betreft het inzetten van het aantal coöperatieve werkvormen hebben we een doorgaande lijn neergezet.

De werkvormen die aangegeven staan moeten worden aangeleerd in desbetreffende groep zodat er in de volgende groep zonder uitleg mee gewerkt kan worden.

Op school werken we met adoptiegroepen: elke groep is gekoppeld aan een andere (jongere/oudere) groep en onderneemt jaarlijks een aantal activiteiten met elkaar. Ook de peutergroep van Kids First wordt hierin meegenomen. Daarnaast werken we met maatjes; dit kan binnen de groep zijn, maar ook daarbuiten. Een voorbeeld van de inzet van klasoverstijgende maatjes is het Bouwlezen, waarbij een leerling van groep 7 of 8 samen leest met een leerling van groep 1 t/m 3 (in uitzonderlijke gevallen groep 4).

Waar we jaren een leerlingenraad hebben om vooral de 'theoretische' kant mee op te pakken, hebben we sinds 5 jaar ook een activiteitencommissie als aanvulling op de leerlingenraad. Hier zijn leerlingen actief bezig om te helpen met hun handen en hun aanwezigheid, de organisatorische kant. Het zijn de groep 8 leerlingen die deze taak voor hun rekening nemen. Het doel hierbij is: De leerlingen leren samen met leerkrachten en ouders een feest of activiteit tot een goed einde te brengen.

De leerlingen schrijven zich in het begin van het schooljaar in en gaan, vooral onder begeleiding van onze conciërge, aan het werk met de door hen aangegeven taak. Activiteiten dan wel werkzaamheden waar zij nu verantwoordelijk voor zijn, zijn onder meer schoolfruit, schoolmelk, oud papier, Halloween, de Koningsspelen, bingo en de schoolbibliotheek.

Het aantal pauzemomenten is teruggedrongen naar 4, zodat alleen tussen 10.00 – 10.30 en 11.45 – 12.15 uur leerlingen op het plein of in de WOP aan het spelen zijn. Door het terugdringen zijn de groepen leerlingen die tegelijkertijd op een locatie aan het spelen zijn wel groter. Doordat leerlingen als gevolg van unitonderwijs ook samenwerken met leerlingen uit andere basisgroepen merken we dat ook het samen buiten spelen soepeler verloopt.

### Ontwikkelpunten:

- Volgend jaar weer starten met een leerling die de algemene verantwoordelijkheid neemt en aanspreekpunt is voor de leerlingen en richting conciërge en dalton coördinator.
- Uitbreiden van de lijst met werkvormen naar minstens 3 per groep.
- In een nabij verleden werkten leerlingen samen aan een voorstelling, die vervolgens werd gepresenteerd aan andere groepen en ouders. In de tijd van Corona is dit geschrappt; dit willen we echter weer op het rooster zetten.

---

## Reactie visitatieteam

### Samenwerking

Op de Westerschool zie je samenwerking op diverse niveaus.

In unit 1 hebben we de leerlingen zien samenwerken a.h.v. het planbord. Menigeen wilde het liefst met zijn vriendje samenspelen, andere leerlingen kozen bewust voor de activiteit. Het samenwerken ging over het algemeen rustig. Het participeren van de leerkrachten in deze samenwerking, zou de activiteit voor de leerlingen betekenisvoller maken.

Je kunt in unit 2 en 3 merken dat de leerlingen het gewend zijn om samen te werken, tijdens de instructiemomenten worden er verschillende coöperatieve werkvormen toegepast. (denken-delen-uitwisselen, binnen/buiten cirkel) De leerlingen weten wat ze moeten doen en zijn dus bekend met de werkvormen.

Groep 8 had een mooie samenwerking a.d.h.v. een placemat. De leerlingen waren serieus bezig, hadden een duidelijk doel!

Het samenwerken wordt ook door de leerlingen als een pluspunt van de school gezien. Vooral de groep overstijgende activiteiten (adoptieklas en werken in de unit) worden als zeer leuk en fijn ervaren.

Ook de ouders noemen het samenwerken als een positief punt van de school. Ze merken dat hun kinderen niet alleen leren om met vriendjes samen te werken, maar ook moeten samenwerken met alle andere leerlingen, ze moeten zich dus leren aanpassen.

Als parel hier, naast de film van groep 8, de samenwerking van alle leerlingen van de school om geld binnen te halen voor een nieuw speelattribuut voor op het schoolplein.

Binnen het team vinden er verschillende vormen van samenwerking plaats. Er heerst een hele fijne sfeer in het team en we bemerken dat de leerlingen zich ook heel vrij door de school bewegen. Je bent als leerkracht verantwoordelijk voor alle leerlingen en dat zien we terug. Dit heeft ook te maken met een goede samenwerking en vertrouwen hebben in elkaar.

De samenwerking in de actiegroepen en de nieuwe unitstructuur vragen om een professionele leergemeenschap. Hier is het team van de Westerschool volop mee aan het ontwikkelen. We bemerken dat het nu nog een zoektocht is naar wat werkt en wat anders kan of moet. Ook heeft het team te maken met veel acties en onderwerpen tegelijk. Wij adviseren, zoals eerder vermeld, dan ook om met elkaar te gaan prioriteren. Anders wordt er veel energie gestoken in 'van alles een beetje' en wordt er onvoldoende ingebed en geborgd in de (dalton)cultuur van de school. Zie hiervoor ook de tweede aanbeveling.

## 1.4 Reflectie

### School leerkrachtniveau

Op schoolniveau zijn diverse gesprekken gepland waarbij leerkrachten reflecteren op hun eigen handelen. Voorbeelden hiervan zijn ambitiegesprekken aan het begin van het schooljaar, groeps- en leerlingbesprekingen en unit gesprekken. Daarnaast worden toetsen genalyseerd, waarbij eveneens het eigen handelen van de leerkracht wordt meegenomen. Leerkrachten reflecteren daarbij dagelijks op hun eigen handelen en aanpak als gevolg van gegeven lessen en de uitkomsten van deze lessen: aan welk doel is gewerkt, hebben alle kinderen het doel behaald en wat was mijn rol bij het al dan niet behalen van de verschillende doelen? In unitgesprekken kunnen uitkomsten hiervan besproken worden.

#### **Ontwikkelpunten:**

- Collegiale consultatie en het daaropvolgende nagesprek is een mooie wijze van samen reflecteren. Dit willen we meer gaan inzetten
- Samen evalueren op CITO-toetsen: wat zien we? Wat is onze aanpak geweest en heeft dit gewerkt?

### School leerlingniveau

#### **Ontwikkelpoces**

We willen onze leerlingen laten zien dat ze eigenaar zijn van hun werk. Ze zijn zich bewust van het belang van het kritisch nakijken.

De taak start met het plannen van de taak en eindigt met het corrigeren hiervan. Nakijken gebeurt aan een nakijktafel in de klas of aan de tafel van de leerling. Er zijn diverse antwoordenboekjes aanwezig in de groep. Het conditietraining gedeelte van rekenen, taal en spelling wordt vanaf groep 5 zelf nagekeken. In groep 3 en 4 wordt dit soms ook gedaan. Het werk wordt tijdens de looproute bekeken door de leerkracht. Aardrijkskunde en geschiedenis gebeurt of op dezelfde manier of samen met de leerkracht.

Een aantal jaren geleden zijn we gestart met inleverbakken als proeftuintje. Het werk wordt ingeleverd in desbetreffende bakken als het klaar is. Hierbij stond ook een bak met werk dat 'moeilijk' waarin de leerlingen het werk leggen waar ze graag extra hulp bij willen. Dit is uiteindelijk in elke groep ingevoerd.

Op de nieuwe taakbrief kan worden aangegeven of het doel van een bepaalde les wordt behaald.

Binnen een schooljaar vindt een viertal oudergesprekken plaats. Vanaf groep 5 nemen leerlingen deel aan deze gesprekken en hebben gedurende de jaren een grotere inbreng tijdens dit gesprek.

### Ontwikkelpunten:

- Afspraak met de inleverbakken en moeilijk bak nogmaals bespreken in het team. Gebeurt dit overal nog?
- Een doorgaande lijn opzetten wat betreft 'de doel behaald hokjes'.
- Het huidige leerlingenboekje biedt weinig ruimte voor eigen inbreng van de leerlingen en is zeer statisch, weinig ontwikkelingsgericht. In de komende daltonperiode gaat het actieteam dalton aan de slag met een nieuw rapport, dat een portfolio karakter dient te krijgen. De rol van de leerling tijdens oudergesprekken zal als gevolg daarvan ook weer groter kunnen worden.
- Op dit moment nemen de leerlingen vanaf groep 5 deel aan het oudergesprek. We gaan in gesprek om dit ook in jongere groepen te laten plaatsvinden.
- Leerlingen hebben op de taakbrief de mogelijkheid om te reflecteren op hun werk. Hiervoor hebben ze echter nog te weinig tools. Om goed te kunnen reflecteren moeten de leerlingen leren hoe en waarop ze reflecteren. Dat is een aandachtspunt.

---

### Reactie visitatieteam

De school geeft aan dat de leerkrachten in diverse gesprekken en analyses reflecteren op hun eigen handelen. Dit is op school-, unit- en groepsniveau. Het zou goed zijn als de leerkrachten ook gaan reflecteren op hun Daltondoelen. Welke afspraken hebben we als school gemaakt en houd ik me nog steeds aan die afspraken. Hebben we nog steeds die doorgaande lijn m.b.t. Dalton?

Het reflecteren bij de leerlingen was onvoldoende. De leerlingen wisten niet wat reflecteren inhoudt en de reflectievraag op de achterkant van de taak was vaak niet ingevuld of de leerkracht had er zelfs geen vraag ingezet. Hoewel de leerlingen op de nieuwe taakbrief konden aangeven of een doel behaald was, wordt dat door de leerlingen niet gedaan. Tijdens het nakijken van hun werk hebben de leerlingen een moment van reflectie. Hoe heb ik mijn werk gemaakt en heb ik mijn doel gehaald /de les goed gemaakt. Mocht dit niet het geval zijn kunnen de leerlingen hun werk in een bakje voor extra uitleg leggen. In enkele groepen konden de leerlingen hun naam en het vak, waarvoor ze extra instructie wilden, op het bord schrijven. Ook in de Daltonmap van de leerlingen was weinig/geen plaats voor reflectie.

In de grondhouding van de leerkrachten zien we wel dat er tussentijds vragen worden gesteld aan de leerlingen. Wanneer leerlingen met vragen komen, wordt er door de leerkracht ook eerst onderzocht wat een leerling zelf al heeft gedaan of weet. De pedagogische sfeer in de school straalt ook een grote mate van veiligheid uit. Leerlingen voelen zich gezien en gehoord.

Het is nu de uitdaging reflectie in verschillende vormen en op verschillende momenten in te bedden in jullie daltoncultuur. Reflectie is vooral bewust er mee bezig zijn én doen. Een verlengstuk van reflectie kan de daltonmap zijn. Betrek ook hier de leerlingen bij om samen te bekijken en te bepalen waarom het belangrijk is om te reflecteren en hoe een daltonmap daar vorm en inhoud aan kan geven.



De kernwaarde reflectie hebben wij onvoldoende in de praktijk terug gezien en vraagt om een ontwikkelslag. De derde aanbeveling is:

Ontwikkel een doorgaande lijn voor reflectie, waarbij je een overzicht maakt van leerlingvaardigheden en leerlinggedrag per unit, groep of leeftijdsniveau. Geef ook aan welk leerkrachtgedrag hierbij passend is. Zorg dat reflectie op meerdere manieren structureel terugkomt tijdens de lesdag.

Een verlengstuk van reflectie kan de daltonmap zijn. Betrek hier de leerlingen bij om samen te bekijken en te bepalen waarom het belangrijk is om te reflecteren en hoe een daltonmap daar vorm en inhoud aan kan geven.

## 1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

---

### School leerkrachtniveau

#### **Ontwikkelproces:**

Sinds we werken in units zijn we effectiever gaan werken, omdat er 1 les wordt voorbereid binnen wereldoriëntatie en expressie die vervolgens aan meerdere groepen wordt gegeven. Als leerkracht kies je waar jouw affiniteit ligt waardoor je je talent kunt inzetten.

Een aantal jaren geleden zijn we begonnen met het lesgeven via het ADIM model. De afgelopen jaren zijn we weer aan het werken op het flexibel inzetten van ADIM, aangepast op behoefte van de leerlingen en het niveau van het doel dat op dat moment wordt aangeboden.

#### Actieteams

Op school werken we in actieteams. Een actieteam is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van een actieplan. We werken met drie actieteams:

- dalton
- didactisch handelen
- planmatige zorg

Het actieteam didactisch handelen ontwikkelt kwaliteitskaarten voor de verschillende vakgebieden; op deze wijze heeft elke leerkracht snel inzicht wat er van hen en de leerlingen wordt verwacht.

Het actieteam planmatige zorg ontwikkelt een werkwijze op zorggebied, waarbij de administratieve last zo klein mogelijk wordt gehouden en de effectiviteit wordt vergroot. Hierbij wordt zoveel mogelijk ons nieuwe administratie- en leerlingvolgsysteem Parnassys ingezet. Daarnaast maken we gebruik van de groeps- en unitmappen op Sharepoint.

Op Sharepoint bevindt zich een map Schoolboek waar leerkrachten alle relevantie informatie (roosters, afspraken, achtergrondinformatie, formats etc.) snel kunnen vinden. Daarnaast wordt OneNote onder meer gebruikt om de agenda te vullen, roosters in te vullen en overige praktische zaken weer te geven. Wekelijks ontvangen de leerkrachten een nieuwsbrief (Directie Interne Mededelingen) vanuit het MT; door de inzet van deze nieuwsbrief trachten we het aantal mails dat verstuurd wordt te beperken en alles wekelijks in 1 document te plaatsen.

Tot vorig jaar hanteerden we de volgende overlegstructuur:

1. Actieteam overleg
2. Bouwoverleg
3. Teamoverleg

Zaken die in het actieteam waren besproken konden als punt (informerend, inventariserend, brainstormend dan wel discussierend) op een bouwvergadering besproken worden en vervolgens ingebracht op een teamoverleg (met als extra mogelijkheid beslissend). Vanaf dit schooljaar is het bouwoverleg vervangen door unitoverleg, maar geldt dezelfde werkwijze.

**Ontwikkelpunten:**

- Ontwikkelen van kwaliteitskaarten als team/ actiegroep.
- Durven loslaten van de leerstof/ methode, keuzes durven maken waardoor de leerlingen effectief aan het werk zijn.
- We gaan kijken naar de overlegstructuur en willen de verschillende overleggen verminderen en minder vastleggen.

---

## School leerlingniveau

**Ontwikkelproces:**

De doelen per vakgebied worden sinds een aantal jaren opgeschreven op de taakbrief. Deze taakbrief gaat de week ervoor mee naar huis waardoor de ouders en kinderen de doelen van tevoren zien.

Op de nieuwe taakbrief is bij elk vakgebied ook ruimte om een eigen doel op te schrijven.

Op school werken we met het ADIM-model, waarbij een aantal kinderen de instructie niet of slechts gedeeltelijk volgt. De instructie dient kort en effectief te zijn, zodat kinderen snel aan het werk kunnen en de leerkracht tijd heeft voor extra dan wel verlengde instructie. Werk kan voor leerlingen die de stof snel oppakken gecompact worden, zodat tijd gecreëerd wordt voor plus- dan wel levelwerk.

In 2021 hebben we een online cursus over eigenaarschap gevolgd bij Hans Veldsink. N.a.v. deze cursus zijn we begonnen met het opstellen van kinddoelen, waarbij de leerlingen vanuit vrije keuze een doel mochten bedenken en konden uitvoeren, met als uiteindelijk doel dat de kinderen snappen wat en wie ze nodig hebben om een doel te kunnen halen. Schooljaar 2021-2022 hebben we de leerlingen dit nog een keer laten doen, en ook dit jaar wordt het herhaald.

Materialen zijn overzichtelijk opgeborgen, zodat leerlingen deze makkelijk en snel kunnen pakken. In de klassen wordt gewerkt met een digikeuzebord en dagritmekaarten (groepen 1-2) en taakborden (groepen 3 t/m 8). Daarnaast hebben de kinderen vanaf groep 3 een taakbrief en vanaf groep 6 een blokplanning en worden tijdens de lessen onder meer time-timers ingezet (individueel of klassikaal).

**Ontwikkelpunt:**

- Eigenaarschap verder uitbreiden en opnieuw inplannen van het opstellen van de kinddoelen. De kinderen verder begeleiden in het opstellen van de eigen doelen op de taakbrief.

---

## Reactie visitatieteam

In de praktijk zien we groepen met vaste dagritmes en overzichtelijke plannings. In de ochtenden wordt gewerkt in basisgroepen en in de middag in units. Voor de groepen 1, 2 en 3 hebben we de inloop ervaren waar de leerlingen zelf een keuze maken a.d.h.v. het digitale keuzebord en zo ook in andere groepsruimtes met een keuze aan de slag gaan.

Er is gekozen om in de ochtend te werken met basisgroepen. De leerlingen ontvangen hun instructies en kunnen daarna zelf aan de slag met hun taakwerk. De leerlingen kennen de afspraken en regels die gelden voor hun groep. Ze kunnen ook goed uitleggen wat het verschil is tussen de ochtend en de middag. De basisgroepen die wij hebben gezien, gaven een groepsinstructie of groepsactiviteit. Er was sprake van differentiatie in het aanbod. We zijn wel van mening dat het effectiever kan, door leerlingen sneller los te laten na een instructie en te kiezen voor eigen gepland taakwerk.

In de middag hebben we in groep 6/7 een moment gezien waar leerlingen zelfstandig met hun geplande werk aan de slag gingen. Dit verloopt heel gemoedelijk.

We hebben in het daltonboek de kwaliteitskaarten gezien die door de actieteams zijn gemaakt. In de praktijk zien we de verschillende onderwerpen van de kwaliteitskaarten terug. De leerlingen zijn bekend en vertrouwd met de daltonafspraken en daltonactiviteiten zoals bijvoorbeeld tutor en adoptie. De daltonmap verdient meer aandacht en verdieping, dit laten de leerlingen ook doorschemeren.

Het werken met kwaliteitskaarten vraagt om een continu proces en verdient monitoring en borging. We bemerkten dat gemaakte (dalton) afspraken niet in alle groepen terug te zien waren. Het is goed om dit met elkaar op te frissen en toch regelmatig even te bespreken.

Er wordt binnen het team aan verschillende onderwerpen gewerkt om de effectiviteit te vergroten. De focus voor het team ligt op dit moment op effectief overleg. Het werken in units vraagt om goede afstemming als collega's onderling en ook teambreed. We hebben ervaren dat bij iedereen de motivatie en betrokkenheid groot is. Ons advies is om met elkaar de focus scherp te houden door prioriteiten te gaan stellen. Er wordt nu aan veel tegelijkertijd gewerkt, en dit kan juist een inefficiënte uitwerking hebben.

Ons advies is om het werken in units door te trekken naar de ochtend. Juist met de basisvakken kan werken in units zorgen voor een grote mate van effectiviteit en dus ook hoger leerrendement. Denk hierbij bijvoorbeeld aan samenwerkend leren, instructies op maat, doelen centraal en niet de methode, ruimte voor kindgesprekken en reflectie over de basisvaardigheden.

Zoek ook de verbinding tussen de methodes, zodat het leren betekenisvoller wordt.

In het team zien wij veel ervaring en talenten om het werken in units als sterk organisatiemodel in te zetten voor jullie daltononderwijs. Zoek dus ook binnen het team deze verbinding nog meer op.

## 1.6 Borging als voorwaarde

---

### School

#### **Ontwikkelproces**

We werken op Odab Westerschool volgens de PDCA-cyclus. Vanuit het strategisch beleidsplan van Scholengroep OPRON wordt het schoolplan opgesteld. Hierin zijn zowel zaken opgenomen die Scholengroep-breed worden opgepakt als zaken waar de school zelf mee aan de slag gaat. Vanuit het schoolplan wordt jaarlijks het schooljaarplan opgesteld. De actieplannen worden opgesteld en uitgevoerd door een actieteam, waarbij terugkoppeling plaatsvindt met zowel het MT als met de overige teamleden.

Afspraken en uitvoering per vakgebied worden vastgelegd in kwaliteitskaarten, die jaarlijks worden geëvalueerd.

Overige afspraken en werkwijzen zijn geplaatst in het digitale schoolboek, dat via Sharepoint voor elke leerkracht beschikbaar is.

Afspraken en werkwijzen omtrent dalton zijn opgenomen in het daltonboek.

Borgen van onderwijskwaliteit i.v.m. didactische vaardigheden gebeurt onder meer middels scholing, studiedagen en klassenbezoeken. Als ontwikkelingsinstrument wordt hiervoor tevens de VHM ingezet.

Nieuwe ontwikkelingen binnen de school worden besproken in de Medezeggenschapsraad, dat fungeert als critical friend. Ook wordt de leerlingenraad waar nodig en mogelijk meegenomen in nieuwe ontwikkelingen.

De daltoncoördinator is sinds een aantal jaar lid van het regiobestuur Groningen en is in die hoedanigheid op de hoogte van dan wel betrokken bij nieuwe ontwikkelingen en kan onze school spiegelen aan andere scholen. Datzelfde geldt voor de directeur, die visiteur is bij de NDV en in die rol jaarlijks een aantal visitaties uitvoert. Ook dit geeft mogelijkheden om onze school te spiegelen aan andere daltonscholen en ons scherp te laten zijn op onze eigen daltonidentiteit. Die identiteit dragen wij onder meer uit via onze schoolgids, op de website en in onze nieuwsbrief.

#### **Ontwikkelpunten**

- We zijn een school, die altijd in beweging is en (soms noodgedwongen) werkt aan veel doelen. Hierdoor merken we echter ook dat niet elke vernieuwing of verandering stevig genoeg is weggezet. Het doorontwikkelen van unitonderwijs (dat tevens als vliegwieltje kan fungeren voor doorontwikkelen van onze school als dalton- en academische basisschool) dient de komende jaren het speerpunt te zijn.
- Doorontwikkelen van praktische kwaliteitskaarten, die jaarlijks worden geëvalueerd en daadwerkelijk de basis vormen voor ons handelen.

---

## Reactie visitatieteam

Wij hebben naast het zelfevaluatie en visitatieverslag jullie daltonboek, voorbeelden van taakbrieven en blokplanningen, schooljaarplan, schooljaarverslag en een mooie schoolgids ontvangen. In de stukken zien we dat dalton een vaste plek heeft in de planning en ontwikkelingen die ingezet worden.

Vanuit het zelfevaluatieverslag bemerken we dat er zicht is op de huidige situatie en waar de focus op moet liggen de komende schoolplanperiode.

We zien een school die eigenlijk nog in de kinderschoenen staat van de ontwikkeling naar unitonderwijs. Dat lezen we terug in alle stukken en hebben we vernomen in de praktijk. Er zal nog beter gekeken moeten worden naar de leerkrachtvaardigheden die nodig zijn om unitonderwijs tot een succes te maken. Het is immers een geheel ander organisatie-model. De kernwaarden van dalton bieden een mooi pedagogisch fundament voor het werken in units. Onze aanbeveling is, zoals eerder genoemd, dan ook om de focus weer meer op jullie daltononderwijs te richten. En daarbij de vraag nog concreter te beantwoorden waarom unitonderwijs voor de leerlingen van de Westerschool een toegevoegde waarde heeft. Daaropvolgend dan de vormgeving (hoe) en invulling (wat) te benoemen. De cirkel is rond wanneer je ook met elkaar bespreekt welke leerlingvaardigheden en leerkrachtvaardigheden hiervoor nodig zijn of hierbij passend zijn.

Jullie daltonboek is een ontwikkeldocument. De kwaliteitskaarten zijn een mooie opzet voor het verder uitwerken van jullie onderwijs. Ook de doorgaande lijnen die we hebben gezien voor de kernwaarden zijn een prima basis. Ons advies is om de kernwaarden meer vanuit het waarom, hoe en wat vorm te gaan geven. En de vorm van kwaliteitskaarten kan daar passend bij zijn. Borgen is naast goed documenten vooral het terugzien in de cultuur van de school. Bespreek en vier de successen en ga ook bij elkaar kijken in de units om ontwikkelingen en leerpunten te bespreken, te delen en samen op te reflecteren.

Als visitatieteam zien wij dat borging voldoende zichtbaar en volop in ontwikkeling is.

## 2. Ontwikkelvermogen

---

### Parels van de school (hier zijn we trots op)

#### 1) We zijn trots op onze daltonmap.

*Doel: We zien leerlingen die eigenaar zijn van hun eigen leerproces. De leerlingen hebben hun taakbrieven, cijfers en roosters in 1 map. Deze map zorgt voor overzicht bij de leerling en dient als communicatiemiddel richting ouders.*

#### Ontwikkelpunten:

Het meegeven van de taakbrieven als communicatiemiddel richting ouders doen we al jaren. We hebben in de afgelopen jaren een ontwikkeling doorgemaakt qua inhoud en uitstraling van de daltonmap. We hebben ervoor gezorgd dat elke leerling een net uitzierend mapje heeft dat een schoolloopbaan mee kan gaan en een visitekaartje voor onze school is.

Vanaf groep 3 werken de leerlingen met een daltonmapje; hierin is de taakbrief geplaatst. Vanaf groep 5 wordt dit aangevuld met cijferlijsten; vanaf deze groep houden de leerlingen zelf hun cijfers bij en hebben zodoende inzicht in hun resultaten en weten van daaruit waar ze aan moeten werken. De leerling draagt mondeling of schriftelijk de cijfers aan. Vanaf groep 6 wordt het daltonmapje vervolgens aangevuld met een blokplanning. Hiermee heeft de leerling inzicht in de doelen voor een komend blok (van vakantie tot vakantie) en weet het tevens wanneer er toetsen zijn, werkstukken ingeleverd moeten worden en er spreekbeurten zijn. Indien van toepassing worden ook de schema's voor levelwerk in de daltonmap geplaatst.

De daltonmap met de nieuwe taakbrief wordt elke vrijdag meegegeven aan de leerlingen en wordt op maandag weer mee teruggenomen naar school. Op deze wijze hebben leerlingen en ouders alvast inzicht in de doelen die de betreffende week aan bod komen dient de daltonmap tevens als communicatiemiddel met ouders.

Ook zijn er vanuit proeftuintjes die 3 jaar geleden zijn gestart, blokplanningen toegevoegd. Ook zijn er cijferlijsten toegevoegd die de kinderen zelf bijhouden. Er zijn ook proeftuintjes mislukt. Zo was de bedoeling dat leerlingen hun werkjes waar ze trots op waren als een soort portfolio konden toevoegen. Dit hebben we niet doorgezet. De taakbrieven waar we mee werken zijn qua indeling en kleur uniform van groep 3 t/m 8, dit schooljaar werkt elke groep met de nieuwe taakbrieven.

#### Ontwikkelpunten:

- Het zou, ook kijkend naar eigenaarschap, mooi zijn om de daltonmap weer in te gaan zetten als een miniport folio door werk waar de kinderen trots op zijn toe te voegen.

#### 2) We zijn trots op onze voorstellingen, de film en adoptie.

*Doel: De kinderen vormen zich op het creatieve vlak. De leerlingen werken samen met een groep en durven/kunnen zichzelf presenteren. De ouders komen minstens 1 x per jaar op school om deze ontwikkeling in een project of voorstelling te kunnen zien.*

### **Ontwikkelproces:**

Voorstellingen:

Op onze school worden al jaren voorstellingen gepland voor de groep 3 t/m 8. Waar dit eerst gebeurde op de school is dit verplaatst naar het Margaretha Hardenbergcentrum. Eerst gebeurde dit per groep waar de tijden en data vast stonden. Daarna werd het een rooster waarbij we als leerkracht zelf een keus konden maken in het wanneer. Uiteindelijk hebben we in 2019 toegevoegd dat je ook samen kon optreden met je adoptiegroep. In de coronajaren werden er geen voorstellingen gehouden. We pakken dit in schooljaar 2023-2024 weer op met een jaarlijkse voorstelling in het Margaretha Hardenbergcentrum of met een project. Ook groep 1 en 2 gaan dan meedoen.

De leerkrachten plannen zelf wanneer en met welke groep ze gaan optreden.

De leerlingen bepalen grotendeels zelf wat ze aan hun schoolgenoten/ ouders willen laten zien (bijv. muziek, sport, toneel) Ook kan ervoor worden gekozen om projecten waaraan gewerkt is te verwerken tot een voorstelling.

Film:

Als afsluiting van hun basisschoolperiode maken de kinderen in het voorjaar van groep 8 een eigen film. De kinderen bedenken hierbij zelf het onderwerp en het script en zorgen zelf voor inkomsten en PR.

Inmiddels hebben we de afgelopen jaren al meer dan 10 films geproduceerd.

Voorbeelden van films:

- De Fruitmeester (over het lerarentekort)
- Sta op tegen Pesten (een film tegen pesten)
- Het Schokeffect (over de aardbevingsproblematiek in de provincie Groningen)
- Het Afvalmysterie (rond de afvalproblematiek en de plastic soep).

### Adoptie:

Op Odab Westerschool is iedere groep gekoppeld aan een andere groep van de school of een peutergroep van peuterspeel Kids First. Deze groepen werken gedurende het schooljaar een aantal keer samen. Gezamenlijke activiteiten kunnen zijn op uitwerkingen op creatief gebied, het voorbereiden en uitvoeren van een voorstelling of (voor-)lezen. Adoptie vindt minimaal 2 keer per schooljaar plaats.

### **Ontwikkelpunten:**

- Tijdens de coronajaren konden de voorstellingen helaas niet doorgaan. Volgend schooljaar maken we een herstart wat betreft voorstellingen/ projecten.

### **3) We zijn trots op onze activiteitencommissie.**

Naast een leerlingenraad hebben we op school ook een activiteitencommissie. Deze is een jaar of 5 geleden in het leven geroepen door twee leerlingen. Zij zagen dat leerkrachten naast voorbereiden, lesgeven en nakijken nog heel veel werkzaamheden moesten doen en wilden graag meehelpen. De activiteitencommissie bestaat uit alleen leerlingen van groep 8. Activiteiten dan wel werkzaamheden waar zij verantwoordelijk voor zijn, zijn onder meer schoolfruit, schoolmelk, oud papier, Halloween, de Koningsspelen, bingo en de schoolbibliotheek.

### **4) We zijn trots op onze leerlingen.**

Alles wat we doen, aanbieden, ontwikkelen enzovoort, doen we voor onze leerlingen. Wij genieten dagelijks van onze leerlingen, hun zelfstandigheid, nieuwsgierigheid, de wijze



waarop ze samenwerken en verantwoordelijkheid laten zien. Uiteindelijk zijn zij 'het levende bewijs' van ons onderwijs.

#### Ontwikkel- en onderzoeksvragen (hier willen we meer van weten)

1)Hoe zetten we onze ontwikkeling in eigenaarschap door, welke volgende stappen nemen we als leerkrachten?

2)Wij vragen zelfstandigheid en eigenaarschap van onze kinderen. Hoe pas je de EF functies toe in de klas zodat leerlingen hierin capabel worden?

3)Om er voor te zorgen dat het voor ouders, leerkracht en kind duidelijk is wat er wordt verwacht qua ontwikkeling in kernwaarden willen we deze meer inzichtelijk maken. Wij willen dit realiseren door een nieuw leerlingboekje/ portfolio te ontwikkelen. Hoe verwerken we onze afspraken over onze leerlijnen kernwaarden/ coöperatief werken en de ontwikkelingen in eigenaarschap in een compact leerlingboekje/ portfolio?

4)Sinds 1,5 jaar werken we samen met peuterspeelzaal (en sinds kort BSO) Kids First. Door middel van gesprekken en afspraken willen we toe naar een doorgaande lijn peuterspeelzaal Kids First – odab Westerschool en eventueel odab Westerschool – BSO Kids First.

---

### Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

We verwachten een licentieverlenging van 5 jaar. We zijn zoekende hoe dalton en unit onderwijs elkaar kunnen in toenemende mate kunnen versterken.

We gaan ervan uit dat dit proces wordt gezien.

Door de ontwikkeling van de daltonmap hebben leerlingen meer eigenaarschap. Unit onderwijs vraagt om organisatievermogen van leerlingen. Werken aan doelen en zelfverantwoordelijkheid wordt in de units extra ontwikkeld. De functie van de taakbrief wordt nu nog belangrijker.

---

### Waar staat onze school bij de volgende visitatie?

Bij de volgende visitatie is het unitonderwijs zowel organisatorisch als inhoudelijk stevig neergezet, waarbij de daltonkernwaarden de basis vormen van het onderwijs.

We vinden dat het plannen en doelgericht werken dan eigen gemaakt moet zijn. We hebben dan een doorgaande lijn wat betreft vrije keus van het kind in bepaalde vakken.

---

### Reactie visitatieteam

De parels die genoemd zijn hebben wij mogen zien of hebben we met de leerlingen, ouders en teamleden besproken. Een grote parel vinden wij ook de sfeer in de school. Een grote mate van veiligheid is voelbaar en de leerlingen worden gezien en gehoord. En jullie geven dit zelf ook aan door de trots die jullie voelen voor de leerlingen. De leerlingenraad is daarvan ook een mooi voorbeeld. Ze zijn bescheiden, maar weten heel goed wat ze graag willen. En ze zijn ook trots op de school en de meesters en juffen. Een groot compliment voor het team dus.

We erkennen ook de ontwikkelkanten van bepaalde parels zoals bijvoorbeeld de daltonmap. Het is goed om te onderzoeken welke functie en rol en vorm de 'daltonmap' zou kunnen krijgen waarbij reflectie door en voor een leerling ook volledig tot zijn recht komt. Hier hebben jullie al ideeën.

Corona heeft ervoor gezorgd dat vele van jullie mooie activiteiten niet door konden gaan of in een andere vorm gegoten moesten worden. Op dit moment hebben jullie het heel druk met de verschillende ontwikkelingen en aandachtspunten binnen jullie onderwijs. We hopen dat jullie ook de ruimte vinden en nemen om de daltonactiviteiten, die echt bij de Westerschool horen, weer in vol ornaat op te kunnen pakken.

Een ontwikkelvraag is hoe executieve functies (EF) toe te passen in de groepen/units, zodat leerlingen hier capabel in worden. De EF zijn vaardigheden die naadloos passen in het daltononderwijs. Zoals eerder benoemd is het goed om met elkaar te bespreken welke (dalton)vaardigheden je bij leerlingen wilt ontwikkelen en kan/mag verwachten binnen de verschillende units of groepen? En welk leerkrachtgedrag is hier aan verbonden?

Er is een ambitieus toekomstbeeld geschetst waar unitonderwijs organisatorisch en inhoudelijk stevig is neergezet. Een mooie uitdaging die naar onze mening zou moeten kunnen slagen wanneer er voldoende ruimte, tijd en aandacht is voor de kern en het fundament van jullie daltononderwijs.

### 3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

---

#### leerlingen(raad)

We hebben gesproken met zeven leerlingen van de leerlingenraad. De leerlingenraad wordt vormgegeven door leerlingen uit groep 5 t/m 8.

Je kunt lid worden van de leerlingenraad door in de groep te vertellen waarom je graag aan de leerlingenraad wilt deelnemen. Wat wil je graag betekenen voor de school en welke ideeën heb je? De klasgenoten gaan dan stemmen. Je kunt om de twee jaar in de leerlingenraad komen.

De leerlingenraad heeft verschillende ideeën al in de praktijk gebracht. Zo wordt er nu bijvoorbeeld afval gescheiden in de groepen en komt er iemand van de gemeente langs om meer te vertellen over het scheiden van afval. De leerlingenraad heeft zelf contact opgenomen met de gemeente hierover.

We hebben verschillende onderwerpen met de leerlingenraad besproken. Het unitonderwijs zijn ze verschillend over. Voordelen die genoemd worden zijn: je leert andere kinderen kennen en je hebt les van meerdere juffen. Nadelen die genoemd worden zijn: je voelt soms meer tijdsdruk en je hebt niet meer alleen maar je eigen leerkracht.

Wanneer we vragen naar wat daltononderwijs voor hen inhoudt benoemen ze samenwerken, zelfstandig kunnen zijn en je kunt soms zelf bepalen aan welke taken je gaat werken. Een opvallende opmerking van een leerling is dat op een daltonschool de juf alles voor je bedenkt wat je moet doen.

Het begrip reflecteren kunnen ze niet helemaal plaatsen. Er wordt wel genoemd dat je terug kan kijken op dingen en dat je het werk laat zien dat af is. De achterkant van de taakbrief wordt eigenlijk niet gebruikt geven ze aan.

De taakbrief wordt door de leerlingen thuis niet altijd besproken. Ligt ook een beetje of er tijd voor is en of de ouders er zelf ook naar vragen.

Aan het einde van het gesprek mogen de leerlingen de Westerschool een cijfer geven. Het gemiddelde is een dikke 9! Naast dat ze enorm trots zijn op hun juffen en meesters zijn er ook nog een aantal tips. Ze zouden graag nog iets meer willen samenwerken en de leerkrachten mogen soms nog wel iets meer opletten als er gepest wordt. Kinderen kunnen het niet altijd zelf oplossen.

We hebben een enorm fijn gesprek gehad met de leerlingenraad. De daltoncoördinator was er ook bij aanwezig. We willen meegeven dat we denken dat er heel veel ambitie en goede ideeën voort (kunnen) komen uit de leerlingenraad. Ze verdienen nog wel wat meer ruimte en vrijheid. Helaas was het door corona ook beperkt mogelijk om als leerlingenraad goed te kunnen samenwerken. Dus wij hebben alle vertrouwen dat ze komende tijd gaan floreren. Ze zijn echte ambassadeurs van de school en hebben een goede coach aan de daltoncoördinator.

---

## Ouders

We hebben gesproken met vier ouders vanuit verschillende geledingen (MR, OR, groepsouder).

De keuze voor de Westerschool is voornamelijk gebaseerd op de locatie en de grootte van de school. Ouders hebben zich wel verdiept in het daltononderwijs. Wanneer je binnenkomt voel je direct de fijne sfeer. Het gesprek met de directeur voelde ook direct goed. Je voelt je welkom.

De ontwikkeling m.b.t. unitonderwijs is besproken in de MR. Drie jaar geleden is het voorstel gepresenteerd. De MR is hier goed in meegenomen. Ook de ouders zijn goed geïnformeerd. Er is in de MR veel overleg geweest en het staat ook als vast punt op de agenda. De kinderen ervaren het unitonderwijs als iets natuurlijks. Aan het begin van het jaar is er een schema. Een voordeel is dat de kinderen elkaar sneller leren kennen. Ook op het schoolplein is dat merkbaar.

We bespreken het daltononderwijs. Ouders vinden het samenwerken en de bevordering de zelfstandigheid fijn. Er is meer ruimte voor elk kind. De adoptieklas wordt genoemd als een parel. We bemerken dat de ouders het sociale aspect van het daltononderwijs heel kostbaar vinden.

De daltonmap krijgen de kinderen mee naar huis. Hierin zit de taakbrief van de volgende week en werk van de afgelopen week. De ouders ervaren het al een moment met het kind. En het is handig met elkaar ook de planning door te nemen en af te stemmen op thuis.

De ouders worden uitgebreid geïnformeerd, ook over dalton. Ze ervaren de school en het team als heel open en laagdrempelig.

We bespreken het unitonderwijs met de ouders en wat wij hebben gezien in de groepen. Dit zijn vrij leerkracht gestuurde lessen en minder keuzevrijheid voor de leerlingen. Ook hebben we gedeeld dat het daltononderwijs minder zichtbaar is, maar dat we wel ervaren dat de basis (nog) wel aanwezig is. De oudergeleding van de MR geeft aan dat het goed is om het unitonderwijs te blijven monitoren en trouw te blijven aan de daltonidentiteit die de school zo sterk maakt.

De ouders zijn net zoals de leerlingen heel trots op de school en het team.

---

## medewerkers

We hebben gedurende de groepsbezoeken verschillende teamleden gesproken. Hierbij hebben wij vooral gesproken over de ontwikkeling en inzet van unitonderwijs in relatie met het daltononderwijs.

We bemerken dat de reflectie die is gegeven in dit verslag aansluit bij de praktijk. Het is een flinke stap qua organisatie en het team is zich bewust van de impact dat het op dit moment op het daltononderwijs van de school. Wij zijn overtuigd dat wanneer er ingezet wordt op de ontwikkeling van leerkrachtvaardigheden die nodig zijn voor het effectief inrichten van het werken in units, het daltononderwijs van de Westerschool enorm verrijkt kan worden.

---

## schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Er hebben meerdere momenten gesprekken plaatsgevonden met de directeur en de daltoncoördinator. Tijdens de voorbereiding naar de visitatie toe hebben we elkaar online gesproken. We hebben toen gesproken over de functie van het unitonderwijs binnen het daltononderwijs. Vanuit de reflectie en de stukken zien wij als visitatieteam vooral de focus op de inrichting van de units. Tijdens dit gesprek werd duidelijk dat het unitonderwijs de organisatie betreft en het daltononderwijs is onderwijskundig.

Tijdens de visitatie hebben wij twee gesprekken gehad. Het eerste gesprek was halverwege de visitatiedag. We hebben onze eerste ideeën doorgenomen en vragen gesteld over de organisatie van de ochtend. Er is gekozen voor het werken in units op de middagen en we zien dat de ochtenden sterk leerkracht gebonden lijken. Tijdens dit gesprek werd ons ook steeds duidelijker dat de inzet van verschillende deskundigen voor verschillende vakgebieden ook zorgt voor een bepaalde druk en verplichting. Hierdoor worden methodes ook breeduit ingezet en kan er moeilijk los worden gelaten.

Het tweede gesprek heeft plaatsgevonden voordat we naar het team gingen om een terugkoppeling te geven. Wij hebben onze bevindingen en ook twijfel uitgesproken naar de directeur en de daltoncoördinator. In de basis zien we een daltonschool, maar we bemerken dat de focus nu heel sterk gericht is op het vormgeven van het unitonderwijs. Naar ons inziens wordt het daltononderwijs nu teveel losgelaten en komen de leerlingen onvoldoende tot hun recht. We zien ook de worsteling met de hoeveelheid aan ontwikkelingen die zijn ingezet. Wanneer er een pas op de plaats genomen wordt en, wellicht samen met de experts, een prioritering wordt gemaakt, zien we kansen om het daltononderwijs juist te versterken door de inzet van units.

Tijdens dit gesprek hebben we hier meer zicht op gekregen en zijn we gekomen tot het advies van een verlenging van vijf jaar. Wij adviseren wel om tussentijds monitoring of een proefvisitatie te organiseren, zodat je tussentijds ook feedback krijgt. Hierbij kan gedacht worden aan scholen vanuit de regio of ga op zoek naar daltonscholen die een soortgelijke ontwikkeling hebben ingezet. Het team is al op bezoek geweest bij een aantal scholen die unitonderwijs bieden. Ook vanuit dat oogpunt kan samenwerking gezocht worden.

---

## bestuurder(s)

### **Gesprek met bestuurder OPRON Paulien Hietbrink**

Paulien werkt sinds vier weken bij OPRON in het PO. Ze komt uit het MBO waar ze burgerschap docent was (Practoraat burgerschap). Ze heeft geen ervaring met Dalton, is echter door Han-Rogier bijgepraat. Wat haar in de afgelopen vier weken is opgevallen, is het verschil tussen het MBO en PO in professionaliteit, waarbij het PO veel minder professioneel oogt.

Ze staat positief tegenover de verschillende onderwijsconcepten, dus ook tegenover Dalton, in een krimpgebied is het namelijk belangrijk om te blijven vernieuwen.

Paulien vindt de Westerschool dan ook vernieuwend. Het Unitonderwijs vindt ze een mooie stap, ze benadrukt wel dat het belangrijk is om de leerlingen als individu te blijven zien. Het is dan volgens haar ook belangrijk om grip te houden, door gesprekken over opbrengsten te voeren. Ruimte voor extra bekostiging is er echter niet.

OPRON wil graag werken met de talenten van leerkrachten d.m.v. bijvoorbeeld mobiliteit. Een leerkracht met Dalton ervaring wordt dan het liefst op een Daltonschool geplaatst. Omdat de Westerschool een Academische opleidingsschool is, is er ook contact met de Hanze. De minor Dalton is dan ook al met de Hanze besproken. Ze zou graag meer samenwerking tussen de verschillende scholen zien (ook niet Daltonscholen). Meer bij elkaar kijken, meer van elkaar leren. Ze gunt de scholen van OPRON meer trots.

M.b.t. Facilitering scholen, de scholen stellen hiervoor natuurlijk hun plannen op. Bij calamiteiten is er echter extra ruimte.

Het realiseren van een Daltonkindcentrum is een mooie volgende stap. Hiervoor moeten de directie van de school en van de BSO in overleg.

Voor de toekomst wil ze meer trots zien, laat zien wat je doet en kunt. Minder intern gericht zijn. Wat meer mannen voor de klas zou erg fijn zijn. Ze ziet in het PO te vaak een mannelijke directeur en alleen maar vrouwelijke leerkrachten.

Ze is benieuwd wat onze bevindingen zullen zijn en was dan ook aan het einde van de dag voor het eindgesprek aanwezig.

## Beoordeling, waardering & advies

### Beoordeling

		V/O
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*	V
1	Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen	V
2	Zelfstandigheid	V
3	Samenwerking	V
4	Reflectie	O
5	Effectiviteit - doelmatigheid	V

### Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

De Westerschool is volop in ontwikkeling. Uit het verslag is merkbaar dat ze een beeld hebben van waar ze graag naar toe willen en waar ze op dit moment staan. Het is goed om op dit moment een pas op de plaats te nemen en de koers voor de komende jaren te schetsen vanuit het daltongedachtengoed.

We hebben een team ervaren die de schouders eronder zet met elkaar. Het zou dan ook goed zijn om momenten te realiseren waarbij reflectie op leerkrachtvaardigheden centraal staan. En aansluitend ook momenten wanneer er bij elkaar gekeken kan worden om zo van en met elkaar te leren.

### Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Eerste licentie toekennen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
	Geen eerste licentie toekennen, over twee jaar opnieuw visitatie voor licentie toekennen	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

\*Licentie verlenging voor 5 jaar (DKC/PO)

## Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Zorg voor focus op dalton, waarbij unitonderwijs als organisatiemodel dient. Herijk jullie daltonvisie waarbij het waarom, hoe en wat van jullie daltononderwijs inzichtelijk wordt. Werk dit uit per kernwaarde.
2	Definieer de taak en geef deze een centrale plek binnen jullie daltononderwijs, waarbij jullie het werken in units als organisatie hanteren. 'Betekenisvol en differentiatie' zijn hierbij kernwoorden voor de leerlingen om te komen tot meer verantwoordelijkheid en eigenaarschap van de eigen leerontwikkeling. Welke leerling- en leerkrachtvaardigheden zijn hierbij van belang? Beschrijf dit per unit, groep(en) of leeftijdsniveau.
3	Ontwikkel een doorgaande lijn voor reflectie, waarbij je een overzicht maakt van leerlingvaardigheden en leerlinggedrag per unit, groep of leeftijdsniveau. Geef ook aan welk leerkrachtgedrag hierbij passend is. Zorg dat reflectie op meerdere manieren structureel terugkomt tijdens de lesdag. Een verlengstuk van reflectie kan de daltonmap zijn. Betrek hier de leerlingen bij om samen te bekijken en te bepalen waarom het belangrijk is om te reflecteren en hoe een daltonmap daar vorm en inhoud aan kan geven.

## Slotopmerking visitatieteam

Wij willen het team van de Westerschool, de leerlingen en de ouders enorm bedanken voor de gastvrijheid en fijne visitatiedag.

Het was een indrukwekkende dag waarbij wij hele mooie (dalton) activiteiten hebben gezien. Ook hebben we mogen ervaren waar jullie op dit moment met elkaar staan in het proces van unitonderwijs in/met daltononderwijs. Een reis die net is begonnen en waar wij middels de visitatie hopelijk een mooie bijdrage aan hebben kunnen leveren. Heel veel succes gewenst met het verdere vervolg.

## Slotopmerking school/kindcentrum

Allereerst willen we de visitatiecommissie hartelijk danken voor hun heldere feedback in het zelfevaluatieverslag.

Als school maken we momenteel een omslag van werken in vaste groepen naar unitonderwijs. Zoals ook de visitatiecommissie geconstateerd heeft staan we hierin aan het begin en zijn we met elkaar op zoek naar de voor ons meeste effectieve en efficiënte wijze van dit onderwijs. Dat start met een duidelijke organisatie en een duidelijke, vaste structuur, zodat we vanuit die basis onze leerlingen steeds meer ruimte kunnen geven en bieden om te leren op een wijze die bij hun past. Daar waar de leerkracht nu nog een grote rol speelt, zijn we ervan overtuigd dat we daar het komende schooljaar al stappen in kunnen nemen, juist omdat de organisatie nu grotendeels staat. Dat betekent ook dat we voorzichtig kunnen kijken op welke momenten bij welke vakgebieden we ook in de ochtend unitonderwijs als organisatie in kunnen zetten in plaats van werken met de basisgroep. Dit zullen we stap voor stap met elkaar uitproberen en uitbreiden. Wij zijn er namelijk als team van overtuigd dat op het moment we unitonderwijs als organisatiemodel stevig hebben staan, dit positieve invloed heeft op het verdiepen van de daltonkernwaarden.



De visitatie en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen helpen ons daarbij om de goede gesprekken en van daaruit de juiste stappen te nemen tot volwaardig unitonderwijs, waarbij alle kernwaarden op alle lagen duidelijk zichtbaar zijn en leven.

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning)

### Aanbeveling 1

Zorg voor focus op dalton, waarbij unitonderwijs als organisatie-model dient. Herijk jullie daltonvisie waarbij het waarom, hoe en wat van jullie daltononderwijs inzichtelijk wordt. Werk dit uit per kernwaarde.

2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
*Bespreken visitatieverslag met het team, waarbij de aanbevelingen met elkaar zijn verkend. * Startvergadering augustus '23 waarbij we met elkaar vanuit het waarom vaststellen hoe we vorm en inhoud geven aan de eerste 6 weken (1 <sup>e</sup> kernwaarde: reflectie).	* Samenstellen nieuw actieteam met als doel korte lijnen naar unit-overleggen. * Schooljaar indelen in 5 periodes. Elke periode een kernwaarde centraal stellen. Eerst in gesprek als team <b>waarom hoe en wat centraal</b> , daarna vertaalslag naar de groep. Na afsluiting periodes samen borgen.	* Taakbrief in gebruik nemen die hetgeen wat afgesproken is ondersteunt. * Tussentijdse visitatie, uitgevoerd door collega's van een daltonschool Aan de hand van de uitkomsten plan van aanpak 26 – 28 vastleggen		

### Aanbeveling 2

Definieer de taak en geef deze een centrale plek binnen jullie daltononderwijs, waarbij jullie het werken in units als organisatie hanteren. 'Betekenisvol en differentiatie' zijn hierbij kernwoorden voor de leerlingen om te komen tot meer verantwoordelijkheid en eigenaarschap van de eigen leerontwikkeling. Welke leerling- en leerkrachtvaardigheden zijn hierbij van belang? Beschrijf dit per unit, groep(en) of leeftijdsniveau.

2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
	Als team vaststellen op welke wijze(n) wij kinderen hun doelen willen laten behalen. Op basis daarvan vindt keuzebepaling voor nieuwe methoden (TL, BL en WO) plaats. Daarnaast worden de huidige methoden kritisch bekeken en van daaruit vastgelegd hoe deze methoden ingezet worden. Een methode is zo dalton als de leerkracht die er mee werkt. -Aandacht voor thematische	Keuzewerk (uitgebreid werk) opnieuw invoeren Als zijnde werken aan jouw doelen in jouw tijd. * Tussentijdse visitatie, uitgevoerd door collega's van een daltonschool Aan de hand van de uitkomsten plan van aanpak 26 – 28 vastleggen		

	aanpak binnen de gehele school			
--	--------------------------------	--	--	--

### Aanbeveling 3

Ontwikkel een doorgaande lijn voor reflectie, waarbij je een overzicht maakt van leerlingvaardigheden en leerlinggedrag per unit, groep of leeftijdsniveau. Geef ook aan welk leerkrachtgedrag hierbij passend is. Zorg dat reflectie op meerdere manieren structureel terugkomt tijdens de lesdag. Een verlengstuk van reflectie kan de daltonmap zijn. Betrek hier de leerlingen bij om samen te bekijken en te bepalen waarom het belangrijk is om te reflecteren en hoe een daltonmap daar vorm en inhoud aan kan geven.

2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
<p>*Elkaar een spiegel voorhouden om zo de eigen rol, handelen en denken, intenties en attitudes te overdenken.</p> <p>* Leerlingen helpen meer zicht te krijgen op hun eigen leren.</p> <p>* Samen een betekenisvol rapportfolio ontwikkelen waarbij de leerling reflecteert op eigen handelen. Dit rapportportfolio bevat reflecties vanuit het werken/ spelen/ leren in de groep en dient als middel, niet als doel.</p>	<p>Toevoegingen huidige rapportboekje wat betreft reflectie kind a.d.h.v. bevindingen vorig jaar.</p> <p>* Leerlingen doelgericht leren reflecteren.</p>	<p>Rapportfolio invoeren.</p> <p>* Tussentijdse visitatie, uitgevoerd door collega's van een daltonschool. Aan de hand van de uitkomsten plan van aanpak 26 – 28 vastleggen</p>		

---

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
Han-Rogier de Vrij	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	23-06-2023
nvt	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	23-05-2023

Voor de verdere procedure: zie handleiding '[Daltonschool worden en blijven](#)'.

## Bijlage 1: Bespreeknotitie

Organisatie van het onderwijs op odab Westerschool

### 1. Huidige situatie

odab Westerschool is een openbare academische basisschool voor daltononderwijs in Wildervank, waar op dit moment (25 januari 2021) 291 leerlingen in de leeftijd van 4 -12 jaar naar school gaan. In 2012 was het leerlingenaantal 374 leerlingen, een daling van ruim 22%.

### Missie

odab Westerschool is een openbare academische basisschool voor daltononderwijs waar aan bijna 300 leerlingen uit de omgeving van de school kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven vanuit de 5 daltonkernwaarden verantwoordelijkheid, samenwerking, effectiviteit, zelfstandigheid en reflectie. Ons onderwijs vindt plaats in een motiverende en uitdagende leeromgeving, die wordt bepaald door rust en duidelijkheid en zich kenmerkt door vertrouwen, veiligheid en structuur. Hierbinnen worden kinderen uitgedaagd zich te ontwikkelen tot mensen met lef die respect hebben voor hun medemens en zich redden in een snel-veranderende maatschappij.

### Visie

Op odab Westerschool ontwikkelen leerlingen zich tot individuen die in staat zijn met hun verworven vaardigheden deel te nemen en een bijdrage te leveren aan de maatschappij. We dragen bij aan de ontwikkeling van leerlingen tot sociale, verantwoordelijke en zelfredzame burgers. Ze kunnen samen werken en samenwerken met anderen en opnieuw vormgeven aan de maatschappij. Onze kinderen zijn fearless human beings. Ze werken effectief aan hun eigen taak. Deze taak wordt in vrijheid gepland en uitgevoerd. Hierdoor zijn de leerlingen gemotiveerd. Ook zijn ze kritisch, vindingrijk en werken vanuit de mogelijkheid tot zelfontplooiing. Ze zijn onderzoekend, zelfstandig en durven vol vertrouwen uniek te zijn. Ze kunnen reflecteren op hun eigen handelen en worden hier vervolgens weer sterker van. Bij ons schoolaanbod ligt de focus op een algemene brede vorming (intellectueel, creatief, sociaal en persoonlijk). Deze activiteiten zijn uitdagend en zorgen ervoor dat leerlingen zichzelf en anderen in hun kracht zien. Deze kracht leren ze van iedereen binnen de school: van leerkrachten, vriendjes en maatjes. Hierbij gaan leerlingen van alle leeftijden binnen en buiten de school respectvol en verantwoordelijk met elkaar om. Leerlingen, ouders en leerkrachten vormen een krachtige driehoek in dit gehele proces en zijn trots op hun school. Naar buiten toe communiceert en handelt de school transparant, waardoor betrokkenheid bij school toeneemt. De buurt is betrokken bij de school en wordt betrokken bij activiteiten. Ook toont de buurt zich verantwoordelijk voor de school.

### Academische basisschool

Definitie:

Een academische opleidingsschool is een school waar *opleiden, innoveren en onderzoeken* op de werkplek centraal staan. Zowel zittende als aanstaande leraren onderzoeken, innoveren en worden op verschillende manieren opgeleid.

## 2. Wat zien we en wat komt er op ons af?

- We scoren de laatste jaren op de eindtoets (afgelopen jaren de CITO eindtoets) onder de inspectienorm;
- We zijn op dit moment bezig, soms zoekende, om op goede, inhoudelijke wijze inhoud en uitvoering te geven aan de 5 daltonkernwaarden in een doorgaande lijn;
- Op dit moment spelen de waarden *onderzoeken* en *innoveren* (academische basisschool) een beperkte rol binnen de school;
- We merken dat we in toenemende mate worden genoodzaakt te differentiëren binnen de groep, wat in de huidige organisatie moeilijk realiseerbaar is;
- We merken in toenemende mate dat ‘gedrag’ een rol speelt tijdens ons dagelijks werk
- De eisen die worden gesteld aan een leerkracht zijn de laatste jaren aangescherpt: hij is vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch bekwaam (zowel kennis als kunde) en is samen met zijn collega’s onderdeel van een professionele onderwijsleergemeenschap. Leerkrachten dienen zich in toenemende mate te professionaliseren (hiervoor is onder meer de lerarenbeurs in het leven geroepen. Daarnaast wordt van de leerkracht een onderzoekende houding verwacht;
- De wereld blijft zich altijd ontwikkelen en technologische, maatschappelijke, ecologische economische ontwikkelingen volgen elkaar in rap tempo op. Denk hierbij aan milieuproblemen, globalisering, groeiende ongelijkheid. Dit heeft consequenties voor het onderwijs (de inhoud, de organisatie, de rol van de leerlingen, de rol van de leerkrachten). Dit vraagt om loskomen wat we gewend zijn;
- Digitale geletterdheid is een belangrijke voorwaarde om goed te kunnen functioneren als burger in de maatschappij (mediawijsheid, informatievaardigheden, ICT-basisvaardigheden en computational thinking);
- Voor zowel kinderen als leerkrachten zijn andere vaardigheden en kennis vereist (waarin naast kennisontwikkeling en maatschappelijke vorming een grotere nadruk wordt gelegd op persoonsvorming). Hierbij horen ook het aanleren van vaardigheden zoals kritisch denken, probleemoplossend vermogen en samenwerken;
- We verwachten van onze kinderen dat ze zelf verantwoordelijkheid over hun leerproces nemen (eigenaarschap), wat motiveert en bijdraagt aan een positiever zelfbeeld. Hiervoor dienen we onder meer te zorgen voor betekenisvol onderwijs, kinderen zelf keuzes laten maken, het geven van krachtige feedback;
- We hebben een burgerschapsopdracht, die ons voorschrijft dat we moeten bijdragen aan actief burgerschap en sociale integratie;
- We hebben een opdracht als het gaat om het aanbieden van wetenschap en technologie;
- We dienen recht te doen aan de verschillende leerbehoeftes en talenten van kinderen;
- Het onderwijs ontwikkelt zich van meer leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd (waarbij de leerkracht meer de rol heeft van begeleider, instructeur en coach, waarbij het geven van feedback een belangrijk ingrediënt is). Dit houdt tevens in dat er leerdoelgericht wordt gewerkt en er meer onafhankelijker van de methode wordt gewerkt;
- We hebben te maken met een dusdanig leerlingenaantal, waardoor we in niet meer in staat zijn om enkele groepen te formeren.

En deze opsomming is nog niet eens compleet...

### 3. Wat houdt dat in voor onze koers?

Bovenstaande punten, genoemd bij 2, vragen om antwoorden, oplossingen, innovaties, creatief denken, aanpassingen: een andere organisatie van onze **ons** onderwijs. (Een vorm van) unitonderwijs zou een antwoord *kunnen* zijn.

#### **Unitonderwijs:**

Bij unitonderwijs verdwijnt de traditionele jaarklas en worden kinderen gegroepeerd in grotere eenheden, die uiteen kunnen vallen in kleinere niveaugroepjes. Het werk van het onderwijspersoneel wordt georganiseerd in teams, die op professionele wijze samenwerken en samen verantwoordelijk zijn voor de kinderen binnen hun unit. Hierbij worden de talenten van leerkrachten expliciet gebruikt en ingezet. Er is een grote variatie mogelijk in de inrichting van units.

#### **Wat vraagt dit van (het team, de leerlingen, het MT, de ouders, de omgeving van, het gebouw) odab Westerschool?**

- Een duidelijke visie op onderwijs, een visie op hoe kinderen leren;
- Een duidelijke stip op de horizon waar naartoe gewerkt wordt
- Een team dat samenwerkt en samen verantwoordelijkheid voelt en neemt. Leerkrachten binnen een unit zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de kinderen. Er is sprake van wederzijdse afhankelijkheid;
- Een veilige sociale omgeving;
- Vertrouwen (niet voor niks het fundament van de daltonkernwaarden);
- Kennis van leerlijnen;
- Meer gericht op formatief toetsen ipv summatief toetsen (wat eventueel kan leiden tot het bijhouden van een portfolio);
- Loslaten van het idee 'dit is mijn groep in mijn lokaal met mijn materialen' (en soms afstand nemen van je eigen gewoonte of regels);
- Wellicht aanpassing wat betreft functie- en taakdifferentiatie binnen het team door meer inzet van bijvoorbeeld onderwijsassistenten;
- Duidelijke dagstructuur met een goede planning en heldere afspraken. Kinderen moeten weten waar ze aan toe zijn;
- Instructie die kort, doelgericht en inspirerend is;
- Dagelijks werkvloeroverleg van de leerkrachten;
- Tijd en ruimte;
- Opgeruimd gebouw met duidelijke werkplekken;
- Goedwerkend krachtig netwerk, voldoende devices beschikbaar, programma's zijn werkbaar en leerkrachten beschikken over voldoende ICT-vaardigheden;
- Betrokkenheid van ouders

En deze opsomming is nog niet eens compleet...

#### **Wat levert het op?**

- Versterken van de daltonwaarden, met name als het gaat om zelfstandigheid, samenwerken en verantwoordelijkheid (en groeiend eigenaarschap);
- Versterken van de school als academische basisschool (doorontwikkelen van de school als professionele leergemeenschap, waarbij men van en met elkaar leert) en tevens professionele groei van elke leerkracht individueel (formeel en informeel leren). Deze cultuur ontstaat in een sfeer van vertrouwen, dialoog en openheid;

- Tegemoet komen aan diversiteit en talenten van kinderen en leerkrachten (de leerkracht als vakspecialist, werkend vanuit hun eigen kracht en gestimuleerd om sterke punten door te ontwikkelen);
- Daadwerkelijk differentiëren;
- Betere mogelijkheid om ieder kind een passende doorgaande ontwikkeling te laten doorlopen;
- ICT wordt functioneel ingezet (zelfstandig leren en differentiatie);
- Kinderen krijgen aandacht van meerdere leerkrachten;
- Functionele inzet van de fysieke ruimte, multifunctioneel ruimtegebruik
- Ouderbetrokkenheid

En deze opsomming is nog niet eens compleet...

### **Wat zijn de kritische vragen, de beren op de weg?**

- En over 5 jaar draaien we alles weer terug? Hoe duurzaam is deze verandering?
- Er wordt gezegd: de wereld verandert in rap tempo: is dat wel zo? Er zijn genoeg artikelen die dit weerleggen.
- Dit levert vooral werkdruk op!
- Dit geeft veel onrust in de school.
- Het gebouw is hiervoor niet geschikt.
- Dit concept sluit niet aan bij onze visie en missie.
- Onze kinderen kunnen deze zelfstandigheid niet aan; dit vergroot de gedragsproblemen waar we nu al regelmatig tegenaan lopen
- Kinderen behoren niet meer bij een groep.
- Onze methoden (waarvan enkele net nieuw) zijn niet gekozen bij dit concept.
- Waar halen we de tijd en ruimte vandaan voor werkvloeroverleg.
- Deze stap is veel te groot.

En deze opsomming is nog niet eens compleet...

Deze notitie zou ik graag willen bespreken tijdens TO-8 op 1 februari. En dat is verre van ideaal. Het gehele team is niet aanwezig, het is een online vergadering. Je wilt elkaar zien als het gaat over dergelijke essentiële zaken. Die mogelijkheid is er echter (nog) niet.

### **Doel:**

Verkennen van de verschillende mogelijkheden hoe ons onderwijs te willen en kunnen organiseren, waaronder de mogelijkheid van unitonderwijs, om antwoord te geven op toekomstige ontwikkelingen

### **Vooraf:**

Doorlezen van dit stuk en je gedachten daar over laten gaan. Er staan bij de verschillende vragen opsommingen En deze opsommingen zijn nog niet eens compleet... Je wordt tevens uitgenodigd om de lijst aan te vullen (graag met je naam tussen haakjes er achter).

Er is in dit stuk gebruik gemaakt van onder meer de volgende literatuur:

- Imants, J., & Berendse, M. (2020). *Leren anders organiseren* (1ste editie). Bazalt. \*
- Ros, A., & Lieskamp, M. (2017). *Leren voor morgen* (1ste editie). Pica. \*\*
- Platform Onderwijs2032. (2016, januari). *Ons Onderwijs 2032*.



<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/01/23/eindadvies-platform-onderwijs2032-ons-onderwijs2032>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2011, mei). *Actieplan Leraar 2020*.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2011/05/23/actieplan-leraar-2020>

\* Hiervan zijn 2 exemplaren op school aanwezig

\*\* Hiervan is 1 exemplaar op school aanwezig

## Bijlage 2: Toekomstperspectief odab Westerschool

### Toekomstperspectief odab Westerschool

odab Westerschool is een *academische basisschool* voor *dalton*onderwijs. Dit houdt in dat aan kinderen van 4 tot 12 onderwijs wordt gegeven waarbij wordt uitgegaan van de 5 kernwaarden van dalton. Daarnaast betekent academisch dat we werken aan de drie pijlers van de academische basisschool: opleiden – onderzoeken – innoveren.

In de bespreeknotitie Organisatie van het onderwijs op odab Westerschool (zie bijlage 1) wordt uit de doeken gedaan hoe het onderwijs er op onze school momenteel voor staat. Hierin is onder meer de daling van het leerlingaantal, de opbrengsten en de toenemende aandacht voor het gedrag van leerlingen benoemd. Tevens is de huidige situatie gekoppeld aan de mate waarop zowel de elementen dalton als de academische poot binnen onze school zichtbaar zijn en leven. Ten slotte is gekeken naar de toekomst: wat vraagt deze veranderende toekomst (in relatie met de huidige situatie) van ons onderwijs en daarmee ook van ons als leerkracht?

Tijdens TO-8 (1 februari 2021) is hier als team in kleine groepjes over gesproken, waarbij met name de vergelijking is gemaakt tussen twee mogelijke organisatievormen: het werken met combinatiegroepen of unitonderwijs (in welke vorm en grootte dan ook). Een andere vorm van organiseren van het onderwijs om toekomstige uitdagingen aan te gaan zijn niet genoemd. De uitkomsten van deze TO zijn verzameld in een overzicht (zie bijlage 2).

TO-8 kreeg een vervolg middels individuele gesprekken met leerkrachten in week 7 met het MT. Tijdens deze gesprekken kon er individueel dieper op het anders organiseren van het onderwijs worden ingegaan en het MT heeft deze gesprekken dan ook als zeer waardevol ervaren. Leerkrachten waren grotendeels goed voorbereid en konden keuzes goed beargumenteren.

Ondanks dat het lastig is om uit een dergelijk aantal gesprekken een eenduidige conclusie te trekken, kan gesteld worden dat het werken met homogene groepen de absolute voorkeur heeft. Aangezien het leerlingaantal dit (met name in de toekomst) niet meer toelaat geeft het merendeel van de leerkrachten aan een voorkeur te hebben voor werken in combinatiegroepen. Hierbij gaf een aantal leerkrachten aan dat het werken met combinatiegroepen een voorloper kan zijn richting unitonderwijs.

Daarnaast bleek uit de gesprekken dat toewerken richting unitonderwijs als een te grote stap wordt gezien. Twijfels die hierbij worden genoemd (in overeenstemming met hetgeen is opgenomen in bijlage 2) staan in relatie met:

- Vaardigheden leerlingen;
- Vaardigheden en competenties leerkrachten / team;
- Mate van nakomen van afspraken en het elkaar daar op durven aanspreken;
- Het los kunnen laten van je eigen groep, gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor een groep kinderen en de mate van vertrouwen hierin in elkaar;
- Het gevoel van veiligheid en structuur bij kinderen;
- De hoeveelheid/intensiteit van overleggen;
- Mate van geschiktheid van het gebouw;
- Mate van geschiktheid van de huidige methoden;

- Snelheid van invoeren.

Toch blijken veel leerkrachten ook open te staan voor deze organisatie van onderwijs, mits:

- Er wordt gewerkt vanuit een samen besproken en vastgelegde visie;
- Alle partijen hierin worden meegenomen (leerkrachten – leerlingen – ouders – bestuur – externen);
- Er de gelegenheid wordt gegeven om in gesprek te gaan met ‘experts’ en unitonderwijs in de praktijk aanschouwd kan worden;
- De invoering hiervan in kleine hapjes en kleine stapjes gebeurt;
- Er duidelijkheid heerst welke stappen wanneer genomen worden;
- Iedereen zich ook daadwerkelijk aan gemaakte afspraken houdt;
- Het traject begeleid wordt door een externe partij / externe partijen met kennis van zaken;
- Het niet bij praten blijft, maar er daadwerkelijk acties worden ondernomen;
- Leerkrachten voldoende kennis hebben en krijgen van leerlijnen.

### **Conclusie:**

Als MT zijn we tot de conclusie gekomen dat er voldoende draagvlak is om ons onderwijs te organiseren richting unitonderwijs. Een tussenstap met combinatiegroepen zien we niet zitten; de urgentie wordt hierbij verminderd, waardoor bepaalde zaken (bijvoorbeeld de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen en het samen werken op leerkracht/teamniveau) minder snel van de grond komen. We hebben in de omschakeling van fysiek naar thuisonderwijs gezien dat bij absolute urgentie onderwijs snel en op een goede wijze anders georganiseerd kan worden. We hebben daarbij andere vaardigheden moeten aanleren, er werden andere competenties gevraagd, maar het team liet zien dat dit in versneld tempo opgepakt kon worden.

### **Waarom niet kiezen voor combinatiegroepen?**

We zien in de huidige situatie, waarbij we gemiddeld 21 leerlingen in een groep hebben, dat het ons niet lukt om al onze leerlingen in de verschillende aanpakken op een effectieve wijze te bedienen en merken tevens, dat we niet alle vakgebieden kunnen aanbieden en daarmee niet alle doelen halen. In een combinatiegroep breidt het aantal niveaus zich uit en heb je in de meest gunstige situatie te maken met het bedienen van 6 niveaus.

Combinatiegroepen werd in veel gevallen genoemd als ‘beste van twee kwaden’, waarbij er echter weinig inhoudelijke argumenten naar voren zijn gekomen.

We zien het werken met combinatiegroepen dan ook niet als oplossing.

### **Waarom kiezen voor unitonderwijs?**

Door te kiezen voor unitonderwijs is de urgentie voor anders organiseren meer dwingend aanwezig. We zien daarbij het toewerken richting unitonderwijs als een tentstok in een tent. Door deze tentstok stevig neer te zetten en te laten groeien, groeien de andere stokken van de tent (dalton – academische – gedrag – opbrengsten – professionaliseren etc) automatisch mee. Unitonderwijs vraagt nou eenmaal wat van kinderen (zelfstandigheid, kunnen samenwerken, verantwoordelijkheid nemen: lees dalton) en van leerkrachten (naast de bij kinderen genoemde daltonkernwaarden onder meer een professionele, onderzoekende houding: lees academische houding).

Daarnaast zal het team als geheel meer verantwoordelijkheid krijgen en dragen voor de ontwikkeling van het onderwijs en de ontwikkeling van de kinderen. Hierdoor creëer je momenten dat je als team met elkaar in gesprek moet en het gaat over de inhoud. Ook dit zal eerder plaatsvinden als er sprake is van urgentie. Met elkaar ga je ook in een breder verband samenwerken, samen in gesprek, waarbij je met elkaar op zoek gaat naar mogelijkheden en oplossingen. Het kan dan gaan over dalton, eigenaarschap, leerdoelen, zorg etc.

### **Wat levert het het kind op? Daarvoor zijn wij namelijk in het leven geroepen...**

Uit evaluatieonderzoek blijkt dat unitonderwijs niet leidt tot betere CITO-scores Taal en Rekenen; in sommige gevallen zelfs wat minder. Wel blijkt volgens leraren dat het meer ruimte biedt voor maatwerk en een betere uitleg. Leerlingen leren meer van elkaar, ervaren meer autonomie en zijn meer eigenaar van hun eigen leerproces. Bovendien leren leerlingen samenwerken, ict gebruiken en presenteren. En ze ontwikkelen metacognitieve vaardigheden, zoals leren leren. (KennissRotonde.nl). Ook wordt aangegeven dat leerlingen zelfstandiger zijn en motivatie en plezier in leren op school zijn toegenomen.

### **Wat houdt dit concreet in voor komend schooljaar?**

Het belangrijkste in dit proces is het in kleine hapjes en stapjes aanpakken. De beschikbare formatie maakt dit nu nog mogelijk. Zoals in de meeste individuele gesprekken is weergegeven hebben we ruimte om een deel van de week in 12 groepen (enkele groepen) te werken. De momenten dat dit niet kan lenen zich bij uitstek om een vorm van unitonderwijs in te voeren. Hoe dit eruit zal gaan zien? Dat wordt in eerste instantie en vooral besproken met de leerkrachten die deel uit gaan maken van de unit. Ondanks dat er meerdere mogelijkheden van te vormen units zijn kiezen we hierbij voor de groepen 5-6. Argumenten hiervoor zijn:

- Het gegeven dat dit in principe 4 groepen zijn (dit is bij een unit 7-8 niet het geval)
- Gekeken naar het schooljaar van de huidige groepen 3 is het niet wenselijk om deze mee te nemen in een unit 4-5.
- In groep 5 wordt gestart met WO-vakken (bij een unit 4-5 heeft groep 4 geen WO)

Er kan hierbij gedacht worden aan starten:

- Met een aantal middagen of hele dagen
- Met 1 of 2 basisvakken
- Met WO-vakken
- Meer gericht op sociaal- emotioneel dan wel creatief gebied

Doelen die hieraan gekoppeld zijn:

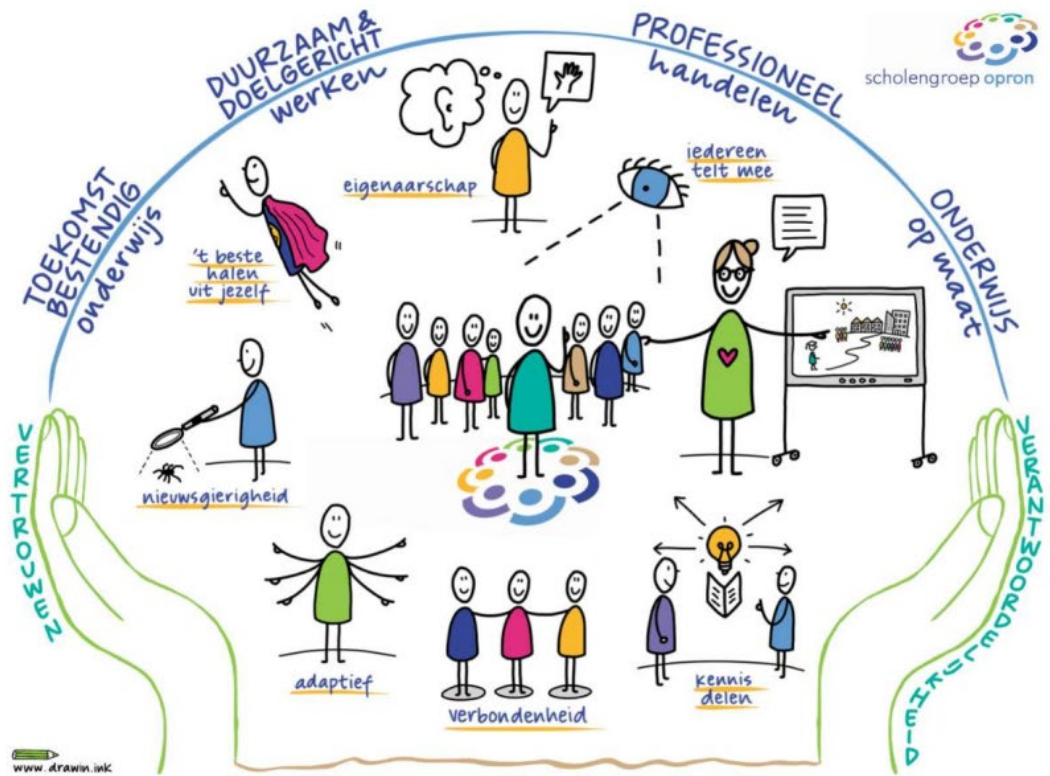
- Leerkrachten voelen en dragen de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het unitonderwijs deel dat wordt uitgevoerd;
- Leerkrachten werken op constructieve en inhoudelijke wijze samen;
- Er wordt gebruik gemaakt van de talenten van leerkrachten;
- De pilotgroep neemt de rest van het team mee in de ontwikkeling van het unitonderwijs;
- Leerlingen ervaren en leren, dat ze op dezelfde dag met verschillende leerkrachten te maken krijgen;

- Zelfstandigheid, mate van samenwerken en verantwoordelijkheid van kinderen wordt vergroot.

Welke stappen dienen vooraf te gaan?

- Bezoek aan / contact met school die unitonderwijs verzorgt
- Expertise de school binnen halen
- Nadat formatie is vastgesteld team unitonderwijs 5-6 vaststellen
- Gezamenlijk invulling geven aan unitonderwijs 5-6. Wat is wenselijk, haalbaar?

## Bijlage 3: Praatplaat Scholengroep OPRON



Praatplaat Scholengroep OPRON-april 2019